

بسم الله الرحمن الرحيم

الاتفاقيات الجماعية
للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

بسم الله الرحمن الرحيم

الاتفاقيات الجماعية
للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الاتفاقيات الجماعية
للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الدكتور
بن عزوز بن صابر
أستاذ محاضر بكلية الحقوق

جامعة
عبد الحميد بن باديس
مستغانم / الجزائر

عمان - الطبعة الأولى
1432 هـ / 2011 م



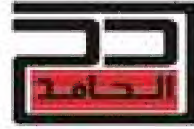
محفوظة
جميع الحقوق

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإبداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2010 / 7 / 2637)

✍ بن صابر، بن عزوز
✍ الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري / بن عزوز بن
صابر
- عمان : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010
(ص .)
✍ ر. إ. : (2010 / 7 / 2637) .

* يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر
هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

❖ أعدت دائرة المكتبة الوطنية بيانات فهرسة والتصنيف الأولية .



دار الحامد للنشر والتوزيع

شفا بدران - شارع العرب مقابل جامعة العلوم التطبيقية

هاتف: 00962- 5231081 فاكس : 00962- 5235594

ص.ب . (366) الرمز البريدي : (11941) عمان - الأردن

Site : www.daralhamed.net

E-mail : info@daralhamed.net

E-mail :

E-mail :

daralhamed@yahoo.com

dar_alhamed@hotmail.com

لا يجوز نشر أو اقتباس أي جزء من هذا الكتاب، أو اختزان مادته بطريقة الاسترجاع، أو نقله على أي وجه، أو بأي طريقة أكانت إلكترونية، أم ميكانيكية، أم بالتصوير، أم التسجيل، أم بخلاف ذلك، دون الحصول على إذن الناشر الخطي، وبخلاف ذلك يتعرض الفاعل للملاحقة القانونية.

المقدمة

مقدمة الكتاب

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

مقدمة

تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها آلية نقابية و حضارية فعالة ، تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي ، و هي ثمرة للتفاوض الجماعي ⁽¹⁾ ، الذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين في إطار لجان مساوية الأعضاء ، تتخذ قراراتها -التي تترجم في شكل قواعد مهنية تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية - بعد حوار ونقاش تم تصويت بأغلبية أعضائها تعد هذه اللجنة بمثابة سلطة تشريعية على مستوى كل هيئة مستخدمة.

كما تبرز أهميتها ، في كونها وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل الهيئات المستخدمة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية ، وذلك بوضع قواعد مهنية يشارك فيها العمال وأرباب العمل ، من شأن هذه القواعد أن تحقق العدل والمساواة ، ومن أمثلة ذلك اعتمادها نظام عادل ومنصف بواسطته تحدد أجور كافة العمال على مستوى كل الهيئة المستخدمة كأن يتفق أطراف التفاوض الجماعي على وضع التصنيف المهني الذي يوجبه تحدد مختلف مناصب لمختلف فئات العمال ، وعلى أساس تلك المناصب تحدد الأجور المطابقة وبالتالي يتساوى جميع العمال في الأجور ماداموا متساوين في مناصب العمل.

تحقق الاتفاقيات الجماعية التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال وأصحاب العمل ذلك لأن كتل العمال كجماعة تشكل طرفا واحدا ، يحقق نوعا من التوازن بين الطرفين حيث تكافئ القوة الجماعية للعمال ، القوة الاقتصادية لأصحاب العمل ، وبهذا يحقق العمال من خلال الاتفاقية الجماعية مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم

(1) Jean - RIVERO - Jean SAVATIER (Droit du travail) 12 édition 1991 P 316 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الفردية⁽¹⁾، لا شك أن مركز كل عامل من العمال بصفة انفرادية، أضعف من حيث القوة الاقتصادية من مركز صاحب العمل عند التعاقد، لكن بفضل تكتل العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العامة للعمل، يتحقق التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل، في مناقشة تلك الشروط التي تبرم بمقتضاها عقود العمل الفردية⁽²⁾.

كما تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وذلك بتفصيل العام منها، وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ومن أمثلة ذلك اعتماد نظام خاص بالتعويضات، وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع وتحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة، أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا ومثال ذلك إقرار منحة التقاعد للعمال المحالين على التقاعد والتعويض عن الذهاب الإرادي في حالة مرور الهيئة المستخدمة بأزمة اقتصادية، وبذلك فإنها تحد من تدخل المشرع فلا يجد هذا الأخير لنفسه مبررا للتدخل، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه

الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم، يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل، يمكن أن تلعب دورا رائدا في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاته فقد يقتبس المشرع بعض هذه الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها ويدخلها في نصوص القانون، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل⁽³⁾ ونلاحظ ذلك في الدول التي عرفت الاتفاقيات الجماعية فيها تطورا ملحوظا بسبب قوة التفاوض الجماعي لدى أطرافه، أما في الجزائر فإن

(1) انظر الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - مقال في جامعة الدول العربية 1996، ص 31 و32.

(2) v. Castel : *Le rôle des conventions collectives de travail (évolution et développement)* thèse université de Montpellier heresi 1940p37.

(3) الدكتور محمد حلمي مراد " قانون العمل " الطبعة الثالثة القاهرة 1955 صفحة 514 و 515.

المقدمة

التفاوض الجماعي مسألة جديدة لذا يحتاج أطرافه إلى تكوين وممارسة عملية واحتكاك بالمنظمات النقابية المتطورة.

ومن ناحية أخرى تعد الاتفاقية الجماعية للعمل أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يمكن مراجعتها وإبرام اتفاق جديد يساير ما يستجد من متغيرات تلك الظروف لقد أحسن المشرع الجزائري عندما أوجد إلى جانب الاتفاقية الجماعية الملاحق ، أي الاتفاقات الجماعية مخالفا بذلك كثير من التشريعات العمالية¹

من الأهداف الأساسية التي يسعى الشركاء الاجتماعيون إلى تكريسها في ظل التحولات الاقتصادية الاستقرار التشريعي لعلاقات العمل الجماعية ، وذلك بتقرير الحد الأدنى من شروط العمل بإيراد القواعد العامة ، تاركا للاتفاقيات الجماعية تفصيل تلك الشروط وفقا لظروف وطبيعة نشاط كل مؤسسة وكل قطاع على حدة²، وهو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث أن تدخله انصب على القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، كتنشغيل القصر والأجانب و النساء والأحكام المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، وتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، أما القواعد التي تحقق المصالح المقررة لفائدة الطرفين ترك أمرها للاتفاقيات الجماعية ، ومن ثم لا يمكن القول بوجود فراغ قانوني في ظل القانون الساري المفعول لأن كل ما لم ينص عليه المشرع هو من اختصاص التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية للعمل .

تعتبر الاتفاقيات الجماعية وسيلة للحد من نشوب المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب ، بكل ما ينطوي على ذلك من أضرار تهدد المصالح

1 Y. DELAMOTTE (Les tendances récentes de la négociation collective en France) Revue internationale du travail . 1971 P 495

2 Jean - Maurice Verdier (Droit du travail)- Troisième Partie , L'action collective , Négociations et conflits - 10 Éditions 1996 Dalloz P 368 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الاقتصادية للمؤسسة من جهة، والمصالح الاجتماعية للعمال، بل وبالمصلحة العامة متى ألحق الإضراب ضررا بالاقتصاد الوطني¹ ولهذا تعتبر الاتفاقية الجماعية (وثيقة للسلم الاجتماعي) داخل المؤسسة أو القطاع ، كلما صيغت أحكامها بطريقة تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين ، كلما قلت احتمالات قيام المنازعات الجماعية². لما كان التفاوض الجماعي أنجع الوسائل للتسوية السريعة للنزاع الجماعي فإن مختلف التشريعات العمالية أقرت تنظيمه بطريقة دورية ومستمرة ، حتى يكون وسيلة وقائية تمنع نشوب الخلاف بين أطراف علاقة العمل ، وهو ما تضمنته أحكام الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحرية وكرسه المشرع الجزائري نفسه من خلال القانون رقم 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب ، والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي إلى جانب التوصية رقم 163 لسنة 1989 .

كما أن للتفاوض الجماعي تأثير على الإنتاج والإنتاجية ، بما يهدف إليه من تحسين أوضاع العامل المادية والمعنوية ، حيث يحصل على أجر عادل يحقق له مستوى معقول من المعيشة ، مما يزيد في دخله ، وهو ما يحفز على الإنتاج والإنتاجية إلى أعلى حد ممكن ، فتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال من شأنه أن يؤثر على الإنتاج والإنتاجية ، ويؤثر على مستوى الدخل والاستهلاك ذلك أن الأجور من المواضيع الأساسية التي تلبها الاتفاقيات الجماعية الأهمية البالغة ، فإذا ما شملتها الزيادة ، فإنها تؤدي إلى زيادة القدرة الشرائية ، بما يزيد من الطلب على السلع ، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث دورة اقتصادية نشيطة³، يتبين مما سبق أن للاتفاقيات الجماعية أهمية كبرى من الناحية الاقتصادية والاجتماعية

1 انظر الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المراجع السالف الذكر ص 22 .

2 Paul - Henri ANTONMATTEI (Les conventions et accords collectifs de travail édition Dalloz 1996 P 2

3 انظر الدكتور محمد عبد الله نصار - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - مطبعة جامعة الدول العربية - طبعة 1996 ص 71 .

المقدمة

و القانونية . تهدف إلى وضع قواعد مهنية تنظم الشروط العامة للتشغيل ، كما أنها تعد من أهم مصادر قانون العمل في العصر الحديث¹ . في اعتقادنا أن موضوع التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية من أهم المواضيع التي تناولتها التشريعات العمالية المقارنة بصفة عامة والتشريع الجزائري بصفة خاصة إذ أصبحت هذه الأخيرة بمثابة دستور علاقات العمل الفردية والجماعية خاصة بعد انتقال علاقة العمل من العلاقة الثلاثية إلى العلاقة التفاوضية فالأصل أنه لم يعد هناك مبرر لتدخل المشرع إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، تاركا المجال للشركاء الاجتماعيين في تنظيم علاقاتهم المهنية لكونهم أدري من غيرهم بذلك . غير أن الإشكالية التي تطرح حول استطاعت الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة أن تكمل النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه وهل استطاعت من خلال أحكامها أن تساهم في تحقيق السلم الاجتماعي على مستوى الهيئات المستخدمة ؟.

إن موضوع الاتفاقيات الجماعية واسع جدا لا يمكن التطرق إلى كل عناصره في موضوع بحثنا هذا لذا حاولنا من خلال دراستنا له التقيّد ببعض العناصر التي بدت لنا ضرورة وجديرة بالاهتمام والبحث ، منها ضرورة التعرض إلى ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل . باعتبار أن هذا المصدر حديث النشأة في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري ولا يمكن التعرض إلى ماهيتها إلى من خلال تطورها التاريخي ، كما اقتضي البحث منا تحديد طبيعتها القانونية من خلال ما ذهب إليه كل من الفقه القديم والحديث ، محددين موقف المشرع الجزائري من ذلك . كما وجب علينا التعرض إلى عملية التفاوض الجماعي كمرحلة سابقة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وذلك بتحديد أطرافه الأصليين الموقعين على

¹ Y . DELAMOTTE (Le Droit du travail en Pratique) Les éditions d'organisations Paris 1984 P et voir Jean - Claude JAVILLIER (Droit du travail) 4 édition 1992 Jahrairie générale de droit et de jurisprudence P548

الاتفاقيات الجماعية لتعديل في التشريع الجزائري والمقارن

الاتفاقية الجماعية . وكذا الأطراف المنضمين إليها بعد توقيع الأطراف الأصليين عليها ، وتحديد أيضا إجراءات سير وتنظيم عملية التفاوض الجماعي .

من أهم العناصر التي وجب التطرق إليها في بحثنا الإجراءات الشكلية التي ألزم المشرع الجزائري بها أطراف التفاوض الجماعي عند إعداد الاتفاقيات الجماعية . منها كتابتها وتسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميّا ، ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة وأخيرا إظهارها، إلى جانب هذه العناصر كان من الضروري في مثل هذا البحث التعرض إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل ، فمضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل تكييف الأحكام التشريعية العامة مع خصوصية المؤسسة . ومن ذلك تحديدها للأجور الأساسية بعد تصنيف مناصب العمل ، وكذا تحديد مختلف المنح والتعويضات المكفلة للأجر الأساسي ، كما تدخل ضمن تكييف الأحكام التشريعية مع خصوصية المؤسسة الشروط العامة للتشغيل . ك شروط الترشح للمنصب والالتحاق به والمحافظة عليه، كما يتجلى مضمون الاتفاقية الجماعية في كونها وثيقة للسلم الاجتماعي ، حيث تتدخل في الوفاية من النزاعات الفردية والجماعية ، كما تتدخل في التسوية عند وقوع النزاع من خلال تكريس إجراء المصالحة الداخلية ، بل تتدخل حتى في حالة إضرار العمال اللجوء إلى الإضراب للمحافظة على أمنهم من جهة وممتلكات المؤسسة من جهة أخرى .

تعد الاتفاقيات الجماعية وثيقة للسلم الاجتماعي حتى في حالة تعرض المؤسسة لأزمة مالية ، تصل بها إلى تقليص عدد العمال ، فتدخل الاتفاقية الجماعية بتكريس إجراءات للحفاظ على مناصب العمل وتجنب العمال خطر التسريح ، وإذا ما أصبح التسريح حتمية، تتدخل لمنح ضمانات لفائدة العمال المبرحين لأسباب اقتصادية . وقوفا عند العناصر التي تم التقييد بها من خلال بحثنا ، وإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بموضوع بحثنا إلى بابين يتناول الباب الأول ماهية الاتفاقية الجماعية وكيفية إعدادها نتعرض من خلال هذا الباب إلى تحديد مفهوم الاتفاقية الجماعية من خلال جذورها التاريخية نظرا لأهميتها كونها مصدرا أساسيا من مصادر قانون العمل ونخصص الباب الثاني لمضمون أحكامها فالأصل في أحكامها أن تكييف المبادئ القانونية مع الشروط الخاصة بالمؤسسة من جهة ، وأن تحقق السلم الاجتماعي .

الفهرس

محتويات الكتاب

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

محتويات الكتاب

قائمة

المحتويات

7 مقدمة الكتاب ☐

15 فهرس ☐

الباب الأول: أهمية الاتفاقيات الجماعية وكيفية إعدادها

المبحث الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخ

30 المطلب الأول: التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية ☐

35 الفرع الأول: التطور التاريخ للاتفاقيات الجماعية في فرنسا ☐

36 أولاً : تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1919 - 1936 ☐

37 1 - تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1919

38 2 - تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1936

39 ثانياً : تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1936 إلى 1982 ☐

39 1 - تطور الاتفاقيات الجماعية بعد الحرب العالمية الثانية

40 2 - الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1982

41 الفرع الثاني : تطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري ☐

42 أولاً : تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1971 إلى 1990 ☐

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

- 44 ☐ ثانيا : الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون رقم (90-11) _____
- 46 ☐ المطلب الثاني : مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل _____
- 46 ☐ الفرع الأول : تعريف الاتفاقيات للعمل في ظل الاتفاقيات الدولية _____
- 46 ☐ أولا : تعريف الاتفاقيات الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية _____
- 48 ☐ ثانيا : تعريف الاتفاقيات الجماعية على مستوى منظمة العمل العربية _____
- 51 ☐ الفرع الثاني: تعريف للاتفاقيات الجماعية في التشريعات المقارنة و
التشريع الجزائري _____
- 51 ☐ أولا : تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات المقارنة _____
- 52 ☐ 1 - التشريعات العربية التي عرفت كل من التفاوض الجماعي الاتفاقية
الجماعية _____
- 54 ☐ 2 - التشريعات التي اكتفت بتعريف الاتفاقيات الجماعية _____
- 59 ☐ ثانيا : تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري _____
- 60 ☐ 1 - الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية _____
- 62 ☐ 2 - الصفة الجماعية للاتفاقية _____
- المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل**
- 64 ☐ المطلب الأول: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء
القانون الخاص والعام _____
- 65 ☐ الفرع الأول : الطبيعة التعاقدية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء
القانون الخاص _____
- 66 ☐ أولا: الوكالة أساس انصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير _____

محتويات الكتاب

68	□	ثانيا : الاشتراط لمصلحة الغير أساس انصراف آثار الاتفاقية إلى الغير
71	□	الفرع الثاني: الطبيعة اللائحية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون العام
71	□	أولا : الاتفاقية الجماعية قانون بمعناه المادي لدى الفقيه DUGUIT
73	□	ثانيا : الاتفاقية الجماعية قانون للمهنة لدى الفقيه HAURIOU
76	□	المطلب الثاني: نظرية الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية في الاتجاهات الحديثة
76	□	الفرع الأول : نظرية الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية
77	□	أولا : الازدواجية من حيث إجراءات إبرام الاتفاقية الجماعية
78	□	ثانيا : الازدواجية من حيث آثار الاتفاقية الجماعية
79	□	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية في الاتجاهات الحديثة
79	□	أولا: عدم مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية النظام العام الاجتماعي
80	□	ثانيا : تطبيق الشروط الأكثر فائدة الواردة في الاتفاقيات الجماعية
82		أ : المقارنة القانونية
82		ب : المقارنة الموضوعية
82		ج : المقارنة التحليلية
86	□	الفصل الثاني : إعداد الاتفاقيات الجماعية

المبحث الأول: تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره

- 90 ☐ المطلب الأول : تحديد أطراف التفاوض الجماعي
- 92 ☐ الفرع الأول : الأطراف الأصليون في العملية التفاوضية
- 92 ☐ أولا : الأطراف الأصليون الممثلون للعمال الأجراء
- 94 ☐ 1 : الشروط الواجب توافرها في اكتساب صفة الممثل النقابي
- 97 ☐ 2 : الشروط الواجب توافرها للمنظمة النقابية باعتبارها طرفا في التفاوض الجماعي
- 103 ☐ ثانيا : مفهوم المستخدم باعتباره طرفا في التفاوض الجماعي
- 103 ☐ 1 - تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة
- 106 ☐ 2 - تحديد المستخدم في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة
- 109 ☐ الفرع الثاني : الأطراف المتضمنة للاتفاقيات الجماعية
- 110 ☐ أولا : إجراءات الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية
- 113 ☐ ثانيا : إجراءات توسيع الاتفاقيات الجماعية
- 117 ☐ المطلب الثاني : إجراءات التفاوض الجماعي
- 118 ☐ الفرع الأول : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري والفرنسي
- 118 ☐ أولا : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري
- 121 ☐ ثانيا : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الفرنسي
- 124 ☐ الفرع الثاني : إجراءات التفاوض المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

محتويات الكتاب

125	أولا : إجراءات التفاوض المكرسة في اتفاقية SONALGAZ وSONATRACH	<input type="checkbox"/>
127	ثانيا : إجراءات التفاوض في اتفاقية دواوين الترقية والتسيير العقاري	<input type="checkbox"/>
	المبحث الثاني: الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية	
131	المطلب الأول : كتابة الاتفاقية الجماعية	<input type="checkbox"/>
131	الفرع الأول : القيمة القانونية لكتابة	<input type="checkbox"/>
131	أولا : القيمة القانونية للكتابة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة	<input type="checkbox"/>
133	ثانيا : موقف الفقه والقضاء من كتابة الاتفاقية الجماعية	<input type="checkbox"/>
134	الفرع الثاني : شكل الكتابة ولغتها	<input type="checkbox"/>
135	أولا : شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية	<input type="checkbox"/>
137	ثانيا : لغة كتابة الاتفاقيات الجماعية	<input type="checkbox"/>
139	المطلب الثاني : تسجيل الاتفاقيات الجماعية وإشهارها	<input type="checkbox"/>
140	الفرع الأول : تسجيل الاتفاقيات الجماعية للعمل	<input type="checkbox"/>
140	أولا : تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل	<input type="checkbox"/>
148	ثانيا : إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط بالمحكمة	<input type="checkbox"/>
153	الفرع الثاني : إشهار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل	<input type="checkbox"/>
153	أولا : مفهوم إشهار الاتفاقيات الجماعية	<input type="checkbox"/>
155	ثانيا : القيمة القانونية للإشهار	<input type="checkbox"/>

الباب الثاني : مضمون الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

الفصل الأول : تكييف الأحكام التشريعية العامة مع خصوصية المؤسسة

المبحث الأول: تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور والتعويضات

- 166 ☐ المطلب الأول : تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور الأساسية
- 166 ☐ الفرع الأول : مفهوم الأجر وطرق تحديده في التشريع الجزائري
- 166 ☐ أولا : مفهوم الأجر وتحديد أهم المصطلحات المتعلقة به
- 168 ☐ ثانيا : طرق تحديد الأجور في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري
- 171 ☐ الفرع الثاني : تحديد الاتفاقيات للأجور الأساسية ومختلف التعويضات.
- 171 ☐ أولا : الأسس المعتمدة في الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجر الأساسي..
- 175 ☐ ثانيا : التمييز بين الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون
- 179 ☐ المطلب الثاني : تحديد الاتفاقيات لمختلف المنح و التعويضات
- 179 ☐ الفرع الأول : التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية ومنتصب العمل
- 179 ☐ أولا : التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية
- 180 ☐ 1 - التعويضات المرتبطة بالأقدمية أو الخبرة المهنية
- 182 ☐ 2 - التعويضات المرتبطة بالساعات الإضافية
- 191 ☐ ثانيا : التعويضات المرتبطة بمنصب العمل
- 191 ☐ 1 - التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي

محتويات الكتاب

192	أ : التعويض عن الضرر	
194	ب : التعويض عن العمل التناوبي	
196	2 - التعويض عن المسؤولية والتعويض عن المنطقة	
197	أ : التعويض عن المسؤولية	
197	ب : التعويض عن المنطقة	
200	الفرع الثاني : التعويضات ذات الطابع الاجتماعي التعويضات المرتبطة بالمردود	<input type="checkbox"/>
200	أولا : التعويضات ذات الطابع العائلي والاجتماعي	<input type="checkbox"/>
200	1 - التعويضات ذات الطابع العائلي	
201	أ : المنح العائلية	
202	ب : المنحة الدراسية	
202	ج : منحة الأجر الوحيد	
203	2 - التعويضات ذات الطابع الاجتماعي	
204	أ : منحة الإحالة على التقاعد	
204	ب : تعويض ذوي حقوق العامل المثلوق	
208	ج : التعويضات المرتبطة بالنفقات المتصرفة	
209	ثانيا : التعويضات المرتبطة بالمردود والإنتاجية	<input type="checkbox"/>
210	1 - منحة المردود الفردي	

213 2 منحة المردود الجماعي

المبحث الثاني
الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل والمحافظة على منصب العمل

- 213 ☐ المطلب الأول : الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل
- 214 ☐ الفرع الأول : شروط الترشح للمنتصب
- 214 ☐ أولا : شروط التشغيل المكسرة في الاتفاقيات الجماعية للعمل
- 214 1 - تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية
- 216 2 - الخضوع إلى الفحوصات الطبية
- 218 3 - توافر السن القانونية للتشغيل
- 219 4 - التمتع بالجنسية الجزائرية
- 221 ☐ ثانيا : الفئات التي منحها الاتفاقيات الجماعية الأولوية عند التشغيل
- 221 1 - عمال المؤسسة
- 221 2 - المجاهدون وأرامل الشهداء وأبنائهم
- 222 3 - العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وأراملهم وأبنائهم العمال
- 224 ☐ الفرع الثاني : شروط الالتحاق بمنصب العمل
- 224 ☐ أولا : الإجراءات الشكلية لالتحاق العامل بمنصب عمله بعد قبول ترشحه
- 226 ☐ ثانيا : مراحل سريان علاقة العمل بعد الالتحاق بالمنصب
- 226 1 - مرحلة فترة التجربة

محتويات الكتاب

226	أ : مفهوم فترة التجربة وطبيعتها القانونية	
227	ب : مدة الفترة التجريبية	
233	2 - مرحلة التثبيت	
235	الموظف الثاني : شروط المحافظة على منصب العمل	<input type="checkbox"/>
235	الفرع الأول : التكوين المهني آلية من آليات المحافظة على منصب العمل	<input type="checkbox"/>
236	أولا : أهداف التكوين المهني وأنواعه	<input type="checkbox"/>
236	1 - أهداف التكوين المهني	
238	2 - أنواع التكوين المهني على مستوى الهيئة المستخدمة	
240	ثانيا : حقوق وواجبات العمال أثناء التكوين المهني	<input type="checkbox"/>
240	1 - واجبات العامل أثناء التكوين	
242	2 - حقوق العامل أثناء التكوين	
243	الفرع الثاني: عدم تعرض العلاقة لسبب من أسباب انتهائها كشرط للحفاظ على المنصب	<input type="checkbox"/>
244	أولا : الإحالة على الاستبعاد	<input type="checkbox"/>
245	1 - تحديد مفهوم اتفاق الطرفين المتبادل والعطلة بدون أجر	
245	2 - حالات اللجوء إلى الإحالة على الاستبعاد ومدتها	
246	أ : حالات اللجوء إلى الإحالة على الاستبعاد	
247	ب : مدة الإحالة على الاستبعاد	

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

- 248 ☐ ثانيا : الانتداب حالة من حالات تعليق علاقة العمل
- 248 1 - حالات الانتداب مقابل أجر
- 250 2 - حالات الانتداب بدون أجر

الفصل الثاني : الاتفاقية الجماعية للعمل وثيقة للسلم الاجتماعي

المبحث الأول: الاتفاقيات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل

- 253 ☐ المطلب الأول : الاتفاقيات الجماعية ودورها في تسوية النزاعات الفردية للعمل
- 254 ☐ الفرع الأول : معايير وطبيعة تحديد النزاع الفردي
- 254 ☐ أولا : معايير تحديد النزاع الفردي الذي يخضع للتسوية الداخلية
- 257 ☐ ثانيا : طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي يخضع للتسوية الداخلية
- 258 ☐ الفرع الثاني : إجراءات التسوية الداخلية وفقا لأحكام الاتفاقيات الجماعية
- 258 ☐ أولا : الحكمة التشريعية من التسوية الداخلية للنزاع الفردي
- 260 ☐ ثانيا : اختلاف أحكام الاتفاقيات الجماعية في التسوية الداخلية للنزاع
- 260 1 - أحكام التسوية الداخلية في الاتفاقيات ذات الإقليم المحلي
- 262 2 - إجراءات التسوية الداخلية في الاتفاقيات ذات الإقليم الجهوي والوطني
- 265 ☐ المطلب الثاني : إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل
- 265 ☐ الفرع الأول : الوقاية من النزاعات الجماعية وإجراءات التسوية الداخلية

محتويات الكتاب

	عند وقوعها	
267	أولا : إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية المتكررة في الاتفاقيات الجماعية	<input type="checkbox"/>
271	ثانيا : إجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الجماعية وفقا لأحكام الاتفاقيات الجماعية	<input type="checkbox"/>
276	الفرع الثاني : أحكام الاتفاقيات الجماعية المتعلقة بممارسة العمال حق الإضراب	<input type="checkbox"/>
277	أولا : تحديد الاتفاقيات الجماعية للإشعار المسبق بالإضراب	<input type="checkbox"/>
280	ثانيا : تحديد الاتفاقيات الجماعية للحد الأدنى من الخدمة عند الإضراب	<input type="checkbox"/>
282	1 - تحديد القدر الأدنى من الخدمة في المؤسسات الواردة نشاطاتها ضمن القائمة المحددة قانونا	
283	2 - تحديد القدر الأدنى من الخدمة في المؤسسات التي لم ترد نشاطاتها ضمن القائمة المحددة قانونا	

المبحث الثاني

الاتفاقية الجماعية وثيقة للسلم الاجتماعي في الظروف الاستثنائية

287	المطلب الأول : إجراءات إعداد الملف الاجتماعي ومضمونه	<input type="checkbox"/>
289	الفرع الأول : الإجراءات المتبعة بعد إعداد المستخدم للملف الاجتماعي...	<input type="checkbox"/>
290	أولا : المصادقة على الملف من قبل الأجهزة المؤهلة قانونا	<input type="checkbox"/>
292	ثانيا : عرض المستخدم للملف الاجتماعي على لجنة المشاركة	<input type="checkbox"/>
293	الفرع الثاني : التفاوض الجماعي حول مضمون الملف الاجتماعي	<input type="checkbox"/>

الاتفاقيات الجماعية لتعديل في التشريع الجزائري والمقارن

- 293 ☐ أولا : إجراءات التفاوض الجماعي حول التقرير المتضمن الملف الاجتماعي
- 294 ☐ ثانيا : مضمون الملف الاجتماعي
- 298 ☐ المطلب الثاني : الضمانات المقررة للعمال المعنيين بالتسريح
- 298 ☐ الفرع الأول : الضمانات المقررة للمحالفين على التقاعد المسبق والتأمين على البطالة
- 299 ☐ أولا : الضمانات المقررة لفائدة المحالفين على التقاعد المسبق
- 301 ☐ ثانيا : الضمانات المقررة لفائدة المحالفين إلى التأمين على البطالة
- 305 ☐ الفرع الثاني : الضمانات المقررة في حالة اللجوء إلى الذهاب الإرادي ...
- 305 ☐ أولا : الأساس القانوني للذهاب الإرادي
- 307 ☐ ثانيا : شروط اللجوء إلى الذهاب الإرادي
- 315 ☐ الخاتمة
- 327 ☐ المراجع

الباب الأول

ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل وكيفية إعدادها

الباب الأول

الباب الأول

ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل وكيفية إعدادها

تعرض خلال هذا الباب إلى ماهية الاتفاقية الجماعية ، ولتحديد ماهيتها نتعرف على مفهومها من خلال تطورها التاريخي. محدد بين طبيعتها القانونية، ومبين كيفية إعدادها مركزين على القواعد الموضوعية والشكلية لذا تنقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأول ماهية الاتفاقية الجماعية، ونخصص الفصل الثاني لكيفية إعدادها .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطارد

الفصل الأول

ماهية الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

نتناول من خلال هذا الفصل التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية ، ثم أهم تعريفاتها والتسميات المختلفة التي أطلقت عليها . نختتم الفصل بتحديد طبيعتها القانونية، لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية وأهم تعريفاتها ، ونخصص المبحث الثاني لتحديد طبيعتها القانونية .

المبحث الأول

مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخي

إن تحديد مفهوم الاتفاقيات الجماعية مرتبط بمعرفة تطورها التاريخي ، في كل من التشريع الفرنسي و التشريع الجزائري باعتبار أن هذا الأخير مستمد من التشريع الفرنسي. لذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، نتناول في المطلب الأول التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية للعمل ، ونخصص المطلب الثاني لتحديد مفهومها .

المطلب الأول

التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية

إن التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية للعمل ، مرتبط بالتطور التاريخي للحركة النقابية عرفت المحاولات الأولى للحركة النقابية في إنجلترا باعتبار أن هذه الأخيرة وليدة الثورة الصناعية⁽¹⁾ وأن إنجلترا أول بلدن العالم تصنعا في أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر⁽²⁾ .

(1) انظر الدكتور أحمد حسن الرشي - علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المطبوع - الجزء الأول الطبعة دار الفكر العربي القاهرة 1976 من 84 .

(2) J . M . Vendler (Syndicats - Traité de droit du travail - Sous la direction de G . H . Camerlynck Dalloz 1966 Note 4 P 16 .

الباب الأول

كان للثورة الصناعية أثرها الكبير في تغيير أسلوب الإنتاج ، وعلاقات العمل حيث اشتدت المنافسة بين أصحاب العمل، بحثا على أكبر ربح ممكن بأقل النفقات⁽¹⁾، وذلك بزيادة ساعات العمل ، التي تراوحت بين 12 و14 ساعة في اليوم الواحد ، وبتشغيل النساء و القصر . ساعد على ذلك كله سيادة "مبدأ سلطان الإرادة" القائم على تعاقد العمال مع أصحاب العمل ، دون تدخل الدولة في توجيه الحياة الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾ . عاش العمال معيشة قاسية ، وتعرض المنضمون إلى التجمعات للتسريح كون أن التشريعات الداخلية ، كانت تقيد حرية العمال في التجمع والاتحاد ، بغية المطالبة بتحسين ظروفهم المهنية ، ففي فرنسا ألغي نظام الطوائف ، الذي كان سائدا قبل الثورة الفرنسية بموجب قانون Allarde المؤرخ في 17 مارس 1791 وعرف هذا القانون " بقانون إلغاء الطوائف المهنية " . لقد كرس هذا القانون مبدأ حرية العمل⁽³⁾ ، كما حرمت التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون Le Chapelier المؤرخ في 17 يونيو جويلية " 1791"⁽⁴⁾ ، وإذا حدث أن تجمع أعضاء المهنة الواحدة من أجل الاتفاق على اتخاذ تدابير مشتركة من شأنها رفع الأجور ، فإن هذه الاتفاقات تعتبر غير دستورية ، لأنها تمس مبدأ الحرية ، وتكون من ثم باطلة وعديمة الأثر⁽⁵⁾ .

(1) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي : الثورة الصناعية وأثرها الاجتماعية والقانونية - دار الفكر العربي القاهرة - 1982 ص 283 وما بعدها .

(2) الدكتور محمد عبد الله نصار : القانونية الصناعية ودور منظمة العمل العربية - المراجع السابق الذكر ص 14 .

(3) المادة 7 من قانون Allarde : " يمكن لبعض مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري ، أو في ممارسة أي نشاط مهني براء متاسا له " .

(4) المادة 2 من قانون Le Chapelier : " إن المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة والعمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة ، لا يحل لهم أن يتجمعوا من أجل اختيار من يشاءهم ، أو أن يتداولوا من أجل اتخاذ قرارات متعلقة بمصالحهم المشتركة " .

(5) المادة الرابعة من قانون Le Chapelier : " تعرض إليها الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في التشريعات الاجتماعية - علاقات العمل الجماعية - الجزء الثالث - الكتاب الأول " الطوائف العمالية " دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص 33 .

لم يكن المشرع الإنجليزي أقل صرامة من قريته الفرنسي ، حيث صدر قانون 1799 القاضي بتحريم كل التجمعات والتكتلات العمالية ، وقد عدل هذا القانون عام 1800 وبموجبه يعتبر تكوين أي اتحاد أو جمعية عمالية بقصد تعديل شروط العمل أو رفع الأجور ، جريمة يعاقب عليها القانون . كما تشكل جريمة أيضا ، أي محاولة لإغراء العامل أو إرغامه على الانضمام لمثل هذه التجمعات ⁽¹⁾ ، كما يشكل جريمة أيضا حضور العامل لأي اجتماع لهذا الغرض ، أو جمع الأموال لتكوين هذه الجمعيات فكل تجمع في سبيل المطالبة بتحسين شروط العمل ، يعد تأمرا على حرية الصناعة والتجارة ومن ثم فهو غير قانوني ، يتعرض المنضمون إليه إلى عقوبات جزائية، تصل إلى 3 أشهر حبس أو بالتأشغال الشاقة لمدة شهرين ⁽²⁾ أما الأموال التي جمعت ، تصادر نصفها لصالح الخزينة العامة ويدفع النصف الآخر لمن قام بالإبلاغ عن الجمعية ⁽³⁾ . نظرا لتحريم القانون لكل التجمعات العمالية التي من شأنها التأثير على علاقات العمل الفردية ، وعلى مبدأ حرية العمل ، لم يكن أمام العمال سوى التكتل والتضامن ⁽⁴⁾ .

لجأ العمال في بداية الأمر لاستخدام بعض الجمعيات ، التي كانت قبل ظهور الثورة الصناعية كإطار لتجمعهم ، عرفت تلك الجمعيات باسم Le compagnonnage أي الجمعيات الحرفية ، التي كانت تشرف على تلقين أعضائها أصول المهنة ، وتسعى إلى إيجاد عمل لهم ، وتلعب في الوقت نفسه دور جمعيات المعونة ، أو المساعدة المتبادلة فهي تقدم المعونة للمرضى من أعضاء الجمعية ، وللمعوزين منهم ، فهدف الجمعية هو

(1) - T.S Ashton - La révolution industrielle (1760 - 1830) - L'évolution d'hier et d'aujourd'hui Paris 1965 P 166 .

(2) - Nabila Abd El Halim Kamel (Les Retombées de Mai 1968 sur le régime juridique des libertés publiques en France - Thèse de Doctorat RENNES 1974 P 426 .

(3) - الدكتور أحمد سعد الوصي - الوسيط في التشريعات الاجتماعية - الكتاب الأول العلاقات العمالية - المرجع السابق الذكر ص 411

(4) - A . H . El Berrai - Les syndicats en U.R.S.S Thèse de Doctorat , Faculté de droit de Rennes - 1973 P 63 .

الباب الأول

تقديم بعض المساعدات للمخروطين فيها في حالات المرض ، والتعجز والشيخوخة ولورثتهم في حالة وفاتهم⁽¹⁾ . زاد عدد هذه الجمعيات بشكل ملحوظ في فرنسا ابتداء من 1791 فمن 132 جمعية مساعدة في باريس عام 1823 ارتفع عددها عام 1840 إلى أكثر من 200 جمعية⁽²⁾ . أهم ما يلاحظ على هذه الجمعيات أنها كانت تقوم على أساس مهني ، حيث تضم العاملين في مهنة واحدة . لذلك كان من الطبيعي أن تستخدم هذه الجمعيات ذات الطابع الإنساني جمعيات سرية أطلق عليها اسم جمعيات المقاومة Associations de résistance التي تعتبر بداية العمل الجماعي من أجل الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة⁽³⁾ . لم يكن الهدف من هذه الجمعيات مساعدة المرضى والتعجز فحسب ، بل العمال في حالة قيامهم بالإضراب وتعرضهم للحرمان من الأجر . شارك العمال في ثورة 1830 فلما منهم على أن النظام السياسي الجديد ، سيكافئهم على مساعدتهم ، فعلا لقد نزل العمال إلى الشوارع وشاركوا في المظاهرات ، وبعد استقرار الوضع السياسي ، شرع العمال يطالبون بوضع حد لمشكلة البطالة وتحديد حد أدنى من الأجور . وتخفيض ساعات العمل ، لكن بدلا من أن تلقى مطالبهم أذانا صاغية تعرضت حركتهم إلى مقاومة شديدة ، باستخدام القوات المسلحة " الجيش " ضد أي مظاهرة عمالية وإلقاء القبض على زعماء الحركة العمالية ومن هنا بدأت المواجهة . وانتشرت الإضرابات العمالية في كل أنحاء فرنسا⁽⁴⁾ ولعل من أهم هذه الإضرابات إضراب عمال الحرير في ليون والذي أطلق عليه " ثورة ليون " عام 1831 .

(1) الدكتور محمد عبد الله نصار - الفرجيع السابلي ص 14 و 30 . الدكتور عبد السلام عباد - المفاوضة الجماعية مطبوعات الجامعة العمالية القاهرة 1992 ص 35 . والدكتور محمود جمال الدين زكي - قانون العمل الطبقة 2 مطبعة جامعة القاهرة 1983 ص 234

Jean - Brun - Histoire du mouvement ouvrier français - du début du XIXe siècle à 1884 - Les éditions ouvrières - Paris 1968 P 96 .

(2) - L . De Riedmann - Le problème social à travers l'histoire - 2 édition de l'observateur versailles 1957 note 27 P 148 .

(3) - Arthur Louis Dunham - La révolution industrielle en France - Paris 1953 Note 18P 13

(4) - Michel Ranauld - Société Française et lute de classe (1789 - 1914) T , I Chronique sociale de France - Paris 1967 Note 32 P 83 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطارد

نتيجة رفض بعض أصحاب العمل رفع أجور العمال ، وفقا للاتفاق الذي أبرم بين أصحاب العمل والعمال وتحت إشراف محافظ ليون في نوفمبر 1831 ، لقد قوبل رفض أصحاب العمل لمطالب العمال ، بمظاهرات صاحبة كائن شعارها " الحياة مع العمل أو الموت مع النضال " . ما إن اندلعت ثورة 1848 ، حتى انضمت الطبقة العاملة إليها في مواجهة الطبقة البورجوازية والإطاحة بالملك لويس - فليب وإعلان الجمهورية . لقد شارك ممثلو الطبقة العاملة في الحكومة المؤقتة ومنذ قيام الجمهورية بدأ تدخل الدولة في نطاق علاقات العمل ، بصور القوانين المنظمة لهذه العلاقات⁽²⁾ . تعد إنجلترا أول دولة في العالم تعترف بالنقابة العمالية ، من خلال إصدارها أول قانون عام 1824 الذي أجريت عليه تعديلات عام 1871 ثم عام 1875⁽³⁾ ، لقد كرس هذا القانون حق العمال في التجمع بشرط ألا تستخدم هذه الجمعيات القوة ، أو التهديد لتحقيق أهدافها وأن تتعهد باحترام حرية العمل . أما على مستوى الهيئات الدولية - تم إقرار حق العمال في التفاوض الجماعي من خلال إعلان فيلادلفيا في الدورة 26 بتاريخ 10 / 05 / 1944 ، تتمثل أهمية هذا الإعلان في كونه نقطة بداية الاهتمام الدولي بحق التفاوض الجماعي ، إلا أنه لم يتناول تفاصيله من حيث أطرافه ، موضوعاته ومستوياته ودور الدولة فيه⁽⁴⁾ ، ثم تلتها الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتنظيم الحق النقابي والتفاوض الجماعي والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 جويلية 1949 في دورته 32 وبدأ نفاذها في 18 جويلية 1951⁽⁵⁾ .

(2) الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في شرح التشريعات الاجتماعية - المرجع السالف الذكر ص 33 .

(3) الدكتور أحمد حميد البرعي - علاقات العمل الجماعية الجزء الأول النقابات - دار الفكر العربي القاهرة 1976 ص 19 .

والدكتور محمد عبد الله نصار - التفاوض الجماعية - المرجع السالف الذكر ص 21 - والأستاذة مائدة عبد التواب عبد الحليم

- التفاوض الجماعية في قانون العمل - رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق - جامعة القاهرة 2002 ص 44 .

(4) الدكتور رافت الدسوقي - التفاوض الجماعية - في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2002 - دار النصر للطباعة

القاهرة بدون تاريخ للطبعة ص 43 .

(5) الدكتور عبد الفلاح جرك - تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية - دار الكتاب والنوائل لتسوية

طبعة 2005 ص 448 .

الباب الأول

بعد هذه اللمحة التاريخية الموجيزة لتطور الحركة النقابية في العالم ، والتي تعدّ تمهيدا للاعتراف بحق العمال في التفاوض الجماعي ، ومن ثم إبرام الاتفاقيات الجماعية ، نستقل إلى تطور الاتفاقيات الجماعية في فرنسا باعتبار أن التشريع الجزائري مستمد من التشريع الفرنسي . ثم نتعرض إلى تطورها في الجزائر ، لذا قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول تطور الاتفاقيات الجماعية في فرنسا ، ونخصص الفرع الثاني إلى تطورها في الجزائر.

الفرع الأول : التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية في فرنسا

لم يكرس المشرع الفرنسي حق العمال في التفاوض الجماعي ، إلا بعد صدور القانون المؤرخ في 21 مارس 1884 المتعلق بالحق النقابي ويصدر هذا القانون سارعت المنظمات النقابية إلى إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾ ، غير أن الإشكال الذي طرح ما مدى تمتع تلك الاتفاقيات بالقيمة القانونية⁹.

في بداية الأمر ، استقرت الأحكام القضائية على إخضاع الاتفاقيات الجماعية للنظرية العامة للعقد باعتبار أن هذه الأخيرة عقد كسائر العقود الأخرى ومن ثم فإن أحكام هذه الأخيرة لا تلزم سوى الأطراف المتعاقدة . أي الموقعة على الاتفاقية الجماعية ، ولا تسري على المنظمات النقابية غير الموقعة عليها ، ولا على العمال غير المنخرطين في التنظيم النقابي ، و في حالة إخلال أحد الأطراف الموقعة بنود الاتفاقية الجماعية ، ترتب المسؤولية العقدية ، طبقا لأحكام القانون المدني⁽²⁾ . كما أن غياب التصوص التشريعية خاصة منظمة للاتفاقيات الجماعية ، عرقل من الناحية العملية

(1) B . Raymond (*Le contrat collective en France*) édition Rousseau Paris 1921 Note 60 P 149 . L . Girard (*La convention collective comme moyen de législation secondaire du travail*) Paris 1939 Note 119 P 3 .

(2) J . M . Foucault (*L'évolution de la nature des conventions collectives de travail*) Thèse Paris 1949 Note 119 P 16 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

إبرام الكثير من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، حيث بينت الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للعمل L'office national du travail ، أنه سنة 1893 تم إبرام 31 اتفاقية جماعية ، و76 اتفاقية في سنة 1900 و113 في سنة 1905 وبعد 1910 عرف عدد الاتفاقيات الجماعية ارتفاعا ، حسب الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل حيث بلغت 252 سنة 1910⁽¹⁾ كما أن العديد من هذه الاتفاقيات الجماعية ، لم ترم إلا بعد نشوب نزاع جماعي للعمل ولجوء العمال إلى الإضراب⁽²⁾.

ووفقا عند تطور قانون العمل في التشريع الفرنسي ، نقسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1919 إلى 1936 ، و تخصص العنصر الثاني لتطورها ما بين 1936 و 1982 .

□ أولاً ، تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1919 - 1936

أهم ما يميز هذه المرحلة صدور القانون المؤرخ في 25 مارس 1919 الذي يعد إطارا قانونيا للاتفاقيات الجماعية ، بقي هذا القانون ساري المفعول إلى غاية 1936 حين صدر القانون المؤرخ في 24 جوان 1936 ، والذي يعتبر مرحلة حاسمة في تاريخ تطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الفرنسي ، لذا سنقسم هذا العنصر إلى جزأين ، نتناول في الجزء الأول تطور قانون العمل في ظل قانون 1919 ، ونخصص الجزء الثاني لتطوره في ظل قانون 1936 .

(1) P. Durant et Vité (*Traité de droit du travail*) Tome 3 Dalloz Paris 1956 Note 152 - P 427 .

الدكتور أحمد حسن الجري - عقد العمل المشترك في القانون المصري المقارن - دار الفكر العربي 1976 ص 175

(2) Michel Despas - *droit du travail - Négociations , conventions et accords collectifs* - op.cit Note 15 p 33 .

الباب الأول

1- تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1919 .

يعتبر القانون الصادر بتاريخ 25 مارس 1919 ، أول نص يضع إطارا قانونيا خاصا بالاتفاقيات الجماعية ، حيث حدد أطرافها ، فهي تبرم بين صاحب العمل من جهة ، وأي تنظيم يمثل العمال كيفما كان نوعه من جهة أخرى ، كما حصر- مضمونها في الشروط العامة للعمل ، واشترط ألا يخالف أحكامها القواعد الأمرة ، المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، من أمثلة المواضيع التي عالجتها الاتفاقيات الجماعية خلال هذه المرحلة : "مراجعة الأجور ، تحديد مدة انعطال ، القواعد الخاصة بتنظيم التمهين والتشغيل والقواعد الخاصة بالتسريح " .

لقد منح هذا القانون للأطراف المتعاقدة حرية تحديد المجال الإقليمي والمهني وحرية إبرام الاتفاقيات الجماعية لمدة محددة أو غير محددة . أما عن الإجراءات الشكلية ، اشترط هذا القانون أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة وأن تودع لدى أمانة مجلس العمال *Secrétariat du conseil du prud'homme* تحت طائلة البطلان . إن أحكام الاتفاقية الجماعية في ظل هذا القانون ، تسمو على بنود عقد العمل الفردي وكل البنود الواردة في عقد العمل ، المخالفة لأحكام الاتفاقية الجماعية تعد باطلة وعديمة الأثر⁽¹⁾ . أهم ما أخذ على القانون الصادر في 1919 ، حصر- التزام تنفيذ بنود الاتفاقية على المنظمات النقابية الموقعة ، والمنظمات المنضمة إليها ، فلا تسري أحكامها على العمال غير المنخرطين في النقابة الموقعة على الاتفاقية ، ولا على العمال الذين لم ينخرطوا في أي تنظيم نقابي وعن الناحية العملية شهدت هذه المرحلة إبرام عدد كبير من الاتفاقيات ففي سنة 1919 تم إبرام 555 اتفاقية وفي سنة 1920 حوالي 345 اتفاقية⁽²⁾ .

(1) - Michel Despas - *droit du travail - Négociations , conventions et accords collectifs -op.cit* Note 19 p 37 et 38.

(2) - B . Raynaud (*Le contrat collective en France*) op.cit Note 60 P 149 . et Voir L.Girard (*La convention collective comme moyen de législation secondaire du travail*) Paris 1939 .op.cit Note 119 P 3 .

2. تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1936 .

يشكل القانون المؤرخ في 24 جوان 1936 ، مرحلة حاسمة في تاريخ تطور الاتفاقيات الجماعية في فرنسا ، استمر العمل به حتى بداية الحرب العالمية الثانية 1939 ، لم يترك هذا القانون لأطراف العلاقة الحرية في التفاوض الجماعي ، كما كان عليه الأمر في ظل قانون 1919 ، بل جعله من اختصاص لجنة مشتركة ، يتم استدعاء أعضائها من قبل وزير العمل نفسه ، أو يطلب من أحد الطرفين ، كما حصر عملية التفاوض على المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، وبذلك حرمت المنظمات النقابية التي لا تتمتع بهذه الصفة من حق التفاوض . اعترض بعض الفقهاء ، على إقصاء المنظمات النقابية التي لا تتمتع بهذا الشرط ، كون القانون المؤرخ في 1884 المتعلق بالاعتراف بالتنظيمات النقابية ، لم يفرق بين المنظمات النقابية في الحقوق بينما رأى جانب آخر من الفقه أن حصر عملية التفاوض الجماعي على المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أمر منطقي ، لتحقيق ما تهدف إليه الاتفاقية الجماعية بالنسبة لأكثر عدد ممكن من العمال ، وأصحاب العمل .

إن أهم ما استحدثه هذا القانون تكريس الطابع اللاتحيزي للاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث أجاز لوزير العمل ، أن يصدر قرارا يحد نطاق الاتفاقية لتسري على كل من أرباب العمل ، والعمال على مستوى وطني أو جهوي بعد أخذ رأي المجلس الاقتصادي الوطني . ورأي المنظمات النقابية المعنية . يعد القانون المؤرخ في 1936 ، عصرا ذهبيا في تاريخ تطور للاتفاقيات الجماعية للعمل في فرنسا ، ففي سنة 1936 تم إبرام اتفاقية جماعية و 2252 اتفاقية خلال السداسي الأول من سنة 1937⁽¹⁾.

(1) - Michel Despar - droit du travail - Préf - Note 24 - 25 et 26 p43 et 44 .

□ ثانياً : تطور الاتفاقيات الجماعية بعد 1936 - 1982

بعد الحرب العالمية الثانية ، صدر القانون المؤرخ في 1 سبتمبر 1939 القاضي بإيقاف تطبيق كافة أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، خاصة تلك المتعلقة بالأجور. ليجعل تحديد ما ضمن صلاحيات وزير العمل. لم يكن من الممكن عقب الحرب العالمية أن يقوم المشرع بإصدار نص قانوني. ينظم الاتفاقيات الجماعية للعمل. فتنحصر البلاد لم يترتب عليه مباشرة تحرير الاقتصاد ، وتطلب الأمر فترة من الزمن. لإصلاح ما أفسدته الحرب. لذا شددت الدولة تدخلها في مجال علاقات العمل. وخاصة فيما يتعلق بسياسة الأجور. فعمدت الدولة على إعادة التصنيف المهني للعمال. وتحديد الأجور وفقاً لهذا التصنيف⁽¹⁾. نظراً لأهمية هذه المرحلة. نقسم هذا الفرع إلى عشرين. يتناول العنصر الأول تطور الاتفاقيات الجماعية ما بعد الحرب العالمية 2 إلى صدور قانون 1982 ونبين في العنصر الثاني دراسة الأحكام المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية في ظل هذا القانون ، باعتباره القانون الساري المفعول.

1- تطور الاتفاقيات الجماعية بعد الحرب العالمية الثانية إلى غاية صدور قانون 1982

استجابة للضغوطات التي مارستها المنظمات النقابية ، أصدر المشرع القانون المؤرخ في 23 ديسمبر 1946. الواقع أن هذا القانون كان محكوماً عليه بالفشل قبل صدوره فالوضعية الاقتصادية ، لم تكن ملائمة لفتح المجال أمام التفاوض الجماعي. كما أن أرباب العمل أنفسهم رفضوا العودة إلى التفاوض الجماعي. خشية أن يؤدي ذلك إلى رفع الأجور مع ثبات الأسعار. مما يؤدي إلى ارتفاع أعباء وتكاليف المؤسسة⁽²⁾.

(1): Michel Despar - Précis Note 29 p47 . et voir Jean Pélissier - Alain Supiot - Antoine Beaumaud - Droit du travail 28 édition Dalloz 2000 Note 16 page 14 .

(2): R . Jaussaud - Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail- 1949 P93.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والممارن

نتيجة تحسن الظروف الاقتصادية والاجتماعية ، صدر القانون المؤرخ في 11 فبراير 1950 المعدل بالقانون المؤرخ في 13 جويلية 1971 ، كرس هذا القانون نوعين من الاتفاقيات الجماعية ، الأولى ذات طابع تعاقدية ، على غرار ما ورد في قانون 1919 والذي يتمتع فيه الطرفان بكامل الحرية في تحديد إجراءات التفاوض الجماعي ومضمونه ، أما الثانية ذات طابع لاتخي على غرار الاتفاقيات التي وردت في قانون 1936 ، التي حدد من خلالها المشرع إجراءات التفاوض الجماعي ومضمونه نطاقه والأطراف التي يسمح لها بذلك .

كرس قانون 1971 حق العمال في التفاوض الجماعي مرتبا عقوبات صارمة عند امتناع أحد الأطراف الحضور إلى جلساته ، كما وسع مضمونه حيث أضاف موضوع الضمانات الاجتماعية إلى جانب الشروط العامة للتشغيل⁽¹⁾ .

2- تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1982

أمام التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، التي عرفتها فرنسا بداية من شهر ماي عام 1981 صدر القانون رقم 82 - 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي ، وكيفية تسوية منازعات العمل الجماعية ، وهو القانون الباري المفعول مع بعض التعديلات التي أدخلت عليه أهم ما جاء به هذا القانون هو إلزام صاحب العمل على مستوى قطاع النشاط ، وعلى مستوى المؤسسة بالتفاوض الجماعي سنويا حول مواضيع محددة . كما وسع مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية لتشمل المؤسسات والهيئات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري⁽²⁾ .

(1) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي " علاقات العمل الجماعية في القانون المغربي المقارن " عقد العمل المشترك - المراجع المساهم الذكر من 187 إلى 189 .

(2) - Voir Raymond-Soubie - La négociation collective des salariés ou renouvelée - édition 1984 Pn21 , et voir Michel Despatz - Précis - p 68 et 69 .

الباب الأول

وسوف نعتمد في دراستنا المقارنة على أحكام هذا القانون باعتباره القانون الساري به العمل في التشريع الفرنسي. بعد تعرضنا لتطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الفرنسي ، ننتقل إلى الفرع الثاني للتعرف على تطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري .

الفرع الثاني : تطور الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري

إن تطور الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، مرتبط بتطور قانون العمل نفسه نتيجة الفراغ القانوني الذي شاهده البلاد غداة الاستقلال ، بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى إصدار قانون فاض بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي ، إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية⁽¹⁾ . بقي الأمر على هذا الحال إلى غاية 1966 حيث صدر القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية⁽²⁾ ، غير أن هذا القانون استثنى العمال الأجراء ، وحصر مجال تطبيقه على عمال الإدارات العمومية أي قطاع الوظيفة العمومية .

إذن بقي التشريع الفرنسي ساري المفعول في تنظيم علاقات العمل إلى غاية صدور الأمر 71 - 74 المتعلق بالتسيير الأشراكي للمؤسسات ، ووفقا عند تطور الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ، قسم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1971 إلى غاية 1990 سنة صدور القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل وتخصص العنصر الثاني لتطور الاتفاقيات الجماعية في ظل قانون 1990 .

(1) القانون رقم 62 - 57 المؤرخ في 28 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية .

(2) الأمر 66 - 135 المؤرخ في 7 جوان 1966 المقتضين القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 341 .

□ أولاً: تطور الاتفاقيات الجماعية ما بين 1971 - 1990

يعتبر الأمر 71 - 74 أول قانون ينظم علاقات العمل في الجزائر المستقلة جاء ليسير التوجه الاقتصادي ، الذي تبنته الجزائر خلال تلك المرحلة " النظام الاشتراكي أو الاقتصاد الموجه" ، واعتبر العامل مسيراً ومنتجاً في آن واحد، انطلاقاً من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج⁽¹⁾ . لم يتعرض الأمر السالف الذكر لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل، كونه ارتكز على تنظيم علاقات العمل في القطاع العام، وعلاقة العمل في القطاع العام كانت لائحية، وبالتالي لم يمنح الشركاء الاجتماعيين الحق في التفاوض الجماعي ومن ثم إبرام الاتفاقيات الجماعية.

لكن قبل صدور الأمر 71 - 75 أبرمت بعض المؤسسات المستخدمة اتفاقيات جماعية متعلقة بشروط التشغيل والعمل ، نسخت الأحكام المنظمة لها من قانون العمل الفرنسي الذي كان ساري المفعول آنذاك⁽²⁾، تضمنت هذه الاتفاقية مجموعة من المحاور منها شروط التشغيل والأجور والتعويضات المختلفة ، وشروط العمل كتحديد مدة العمل والتكوين المهني والخدمات الاجتماعية وطرق إنهاء علاقة العمل . في نفس السنة صدر الأمر 71 - 75 ، المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، على خلاف الأمر 71 - 74 السالف الذكر ، اعترف هذا الأمر للعمال في القطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي ، و بواسطته حق إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽³⁾.

(1) انظر المذكرة 7 من الأمر 71 - 74 : المؤرخ في 14 نوفمبر 1971 المتعلق بالتمتع الاشتراكي للمؤسسات ج . د عدد 17 المؤرخة في 21 ديسمبر 1971 " إن عمال المؤسسة الاشتراكية هم متشبهون بعمالون مسؤولين تدير المؤسسة .

(2) انظر الاتفاقية الجماعية مؤسسة MINEATLAAHJ المفعولة بالجزائر العاصمة بتاريخ 26 مارس 1970 الموقعة بين الديمقراطية الوطنية العمال التزويق والتغازي ممثلة من قبل الأمين العام السيد من موسى من جهة وبين الرئيس للتدبير العام للمؤسسة السيد عزالي وأنتي تم المصادقة عليها من قبل وزير الصناعة والطاقة ولدت طباعتها في باريس بتاريخ جويلية 1970

(3) المذكرة 12 مرفقة ج من الأمر 71 - 75 المؤرخ في 28 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص . " تنظم اجتماعات دورية بين المكتب النقابي و راب العمل لحدت نسوية كل مياقة تتناول العلاقات المهنية لحدت المؤسسة . ويلتزم المكتب النقابي للوحدة أو المؤسسة أو للاستغلال فيما يخص العلاقات المهنية بما يلي : ج 1 التفاوض مع رب العمل في العلاقات المتعلقة بالمؤسسة أو المظالفة والتوظيف عليها "

الباب الأول

تطبيقاً للمبادئ العامة الواردة في الأمر 71 - 75 صدر الأمر 75 - 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، خصص هذا الأمر الفصل الثاني من الباب الثاني ، من الكتاب الأول للاتفاقيات الجماعية للعمل ، قسم هذا الفصل إلى 4 أقسام تناول القسم الأول ، القواعد العامة للاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾ ، والقسم الثاني للإجراءات الخاصة بإعداد الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾ ، والقسم الثالث للجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية⁽³⁾ ، أما القسم الرابع والأخير لتنفيذ الاتفاقيات⁽⁴⁾ .

بعد الأمر 75 - 31 أول نص في الجزائر يكرس حق العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل غير أنه حضر مجال تطبيقه على القطاع الخاص دون القطاع العام⁽⁵⁾ ، مقتدياً في ذلك بالأحكام المكرسة في التشريع الفرنسي أهم ما يميز هذه المرحلة أيضاً صدور القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الذي ألغى الأمر 71 - 74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكذا الأمر 71 - 75 المتعلق بعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص وكذا أحكام الأمر 75 - 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽⁶⁾ .

جاء القانون رقم 78 - 12 لينشئ مع المبادئ المكرسة في نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1976 كما جاء ليحقق مبدئين أساسيين هما الشمولية والتوحيد ، حيث وردت أحكامه مفصلة للمواضيع المتضمنة لعلاقات العمل

(1) انظر المواد من 85 إلى 91 من الأمر 75 - 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج . و عدد 89 لسنة 1975 .

(2) انظر المواد من 92 إلى 100 من الأمر 75 - 31 السابق الذكر

(3) انظر المواد من 101 إلى 108 من نفس الأمر

(4) انظر المواد من 104 إلى 110 من نفس الأمر المذكور أعلاه

(5) انظر المادة 1 من الأمر السابق الذكر . "طبق أحكام هذا الأمر على كل صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً ، وعلى كل عامل أو عامل متدرب من كل الجنس في القطاع الخاص -

(6) انظر المادة 346 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ج . و عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والممارس

الفردية والجماعية، غير أنه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، ولا للاتفاقيات الجماعية للعمل، لا في القطاع العام ولا القطاع الخاص، ومن ثم بدا تدخل الدولة مطلقا في تنظيم علاقات العمل خلال هذه الفترة. كما وسع هذا القانون مجال تطبيقه، ليشمل جميع العمال سواء كانوا في القطاع الخاص أو في القطاع العام، بل حتى عمال الإدارات العمومية⁽¹⁾.

تطبيقا لأحكام القانون 78 - 12 صدرت جملة من النصوص القانونية والتنظيمية منها القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية وكذا المرسوم 82 - 302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. استمر العمل بهذه النصوص القانونية والتنظيمية، إلى غاية صدور القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، لقد ألغى هذا القانون الأحكام الواردة في القانون رقم 78 - 12 والنصوص التطبيقية له⁽²⁾.

□ ثانياً : تطور الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون 90 - 11

نظرا لانسحاب الدولة عن تنظيم علاقات العمل، وتخليها عن حماية الطرف الضعيف منح دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 للعمال حقوقا بغية الدفاع عن مصالحهم المشروعة، أهم هذه الحقوق الحق في الحرية النقابية⁽³⁾، والحق في اللجوء إلى الإضراب المشروع⁽⁴⁾. تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد، صدر القانون

(1) انظر المادة 2 من نفس القانون المذكور أعلاه.

(2) انظر المادة 157 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج، ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

(3) المادة 56 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

(4) المادة 57 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : "الحق في الإضراب معترف به - يمارس في إطار القانون يمكن أن يُلغى القانون ممارسة هذا الحق - أو يعمل حدودا لممارسته في ميدان القطاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

الباب الأول

رقم 90-11 ، اعترف قانون العمل الجديد ولأول مرة للعمال الأجراء ، بالحق في التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل ، يخض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه عاما كان أم خاصاً⁽¹⁾ . تؤكد الإحصائيات ، ارتفاع عدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة منذ صدور قانون العمل الساري المفعول ، حيث بلغ عددها إلى غاية 31 ديسمبر 1992 حوالي 340 اتفاقية ، وفي سنة 1993 حوالي 241 اتفاقية ، وانخفض العدد سنة 1994 ليصل إلى 220 اتفاقية ، ثم ارتفع سنة 1995 إلى 281 اتفاقية ، وانخفض العدد سنة 1996 إلى 155 اتفاقية ليزداد انخفاضا سنة 1997 ليصل إلى 152 اتفاقية . بلغ العدد الإجمالي للاتفاقيات الجماعية، منذ صدور القانون رقم 90 - 11 إلى نهاية 1997 حوالي 1389.

أما بالنسبة لتطور الاتفاقيات الجماعية ، حسب فروع قطاع النشاط خلال سنة 1997 فقد بلغ عددها في قطاع النشاط الفلاحي حوالي 18 اتفاقية ، أما في قطاع النشاط الصناعي حوالي 31 اتفاقية ، أما في قطاع نشاط الأشغال العمومية والري ، بلغ عددها 33 اتفاقية أما قطاع الخدمات فقد وصل عددها إلى 70 اتفاقية جماعية⁽²⁾ . بينما بلغ العدد الإجمالي للاتفاقات الجماعية ، بناء على الإحصائيات الصادرة عن المفتشية العامة للعمل إلى نهاية 1997 حوالي 6165 اتفاقية . فقد وصل عددها إلى غاية 31 ديسمبر 1994 حوالي 2851 اتفاقا ، لينخفض العدد سنة 1995 إلى حوالي 1668 اتفاقا ، ثم ازداد انخفاضا سنة 1996 ليصل إلى 993 اتفاقا ، ثم ارتفع العدد ليصل في نهاية 1997 إلى حوالي 1153 اتفاقا جماعيا⁽³⁾.

(1) - المادة 3 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 المنظمي بعلاقات العمل " يتمتع العمال بالحق في الأساسية التالية للتفاوض الجماعي " المادة 38 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكييفات ممارسة الحق التنظيمي ج ، عدد 25 المؤرخ في 6 جويلية 1991 " " يتمتع للمنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم للمعمول بهما بالصلاحيات التالية : ، المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة " .

(2) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي : لجنة علاقات العمل - تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي - الدورة العامة المقامة لفريل 1998 ص 36

(3) نفس المرجع المذكور أعلاه ص 37 .

المطلب الثاني

مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل

نتعرض من خلال هذا المطلب ، إلى تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في كل من الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، و تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية ، ثم إلى أهم التعريفات التي وردت في التشريعات المقارنة ، لنقف في الأخير على التعريف الذي أورده المشرع الجزائري توضيحا لهذه المسائل ، قسم هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول ، تعريف الاتفاقية الجماعية في ظل الاتفاقيات الدولية ، ونخصص الفرع الثاني لتعريفها في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري .

الفرع الأول : تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل الاتفاقيات الدولية

أولت كل من منظمة العمل الدولية ، ومنظمة العمل العربية لموضوع التفاوض الجماعي وللاتفاقيات الجماعية أهمية بالغة . باعتبارهما من أهم الحقوق الجماعية ، المعترف بها للعمال الأجراء في ظل تشريعات العمل الحديثة ، بغية التعرف على الاتفاقيات الجماعية في كل من المنظمتين ، قسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تعريف الاتفاقيات الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية ونخصص العنصر الثاني لتعريفها في إطار منظمة العمل العربية .

□ أولاً تعريف الاتفاقيات الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية

اهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي ، كوسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل من خلال إصدار الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية النقابة وحماية الحق النقابي La liberté syndicale et la protection du droit syndical المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جوان 1948 في دورته 31 ، وبدأ نفاذها بتاريخ 4 جوان

الباب الأول

1950 وفقا لأحكام المادة 15⁽¹⁾ ، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي *Le droit d'organisation et de négociation collective* والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 جوان 1949 في دورته 32 ، بدأ نفاذها بتاريخ 18 جوان 1951⁽²⁾ ، والاتفاقية رقم 154 لسنة 1998 المتعلقة بالتفاوض الجماعي *La négociation collective* بالإضافة إلى التوصية رقم 143 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال *Les représentants des travailleurs* والتوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي *La négociation collective*⁽³⁾ .

لم تتضمن الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي تعريفا للتفاوض الجماعي ، بل ورد تعريفه في الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 السالفة الذكر ، حيث عرفته بقولها⁽⁴⁾ : " في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح " المفاوضة الجماعية " جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة ، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة ، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل :

أ : تحديد شروط العمل والتشغيل

ب : تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال

ج : تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال " .

(1) الدكتور عبد الفتاح مراد - شريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية - دار الكتاب والوثائق المصرية طبعة 2004 ص 440 .

(2) حقوق الإنسان - مجموعة صكوك دولية - المجلد الأول للأمم المتحدة - نيويورك 1993 ص 611 المرجع المذكور في كتاب الدكتور عبد الفتاح مراد - شريعات العمل في الدول العربية ص 448 .

(3) الدكتور محمد عبد الله نصار - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - المرجع المؤلف الذكر ص 31 .

(4) انظر الدكتور رأفت الدسوقي - المفاوضة الجماعية - دار النشر للطباعة ط 2003 ص 12 - الفصل الجزء الأول بعنوان أ نطاق والتعريف 1 - المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

يتبين من خلال التعريف السالف الذكر أن الاتفاقية الدولية رقم 154 عرفت التفاوض الجماعي للعمل انطلاقاً من حصر مضمونه " الشروط العامة للعمل والتشغيل " وتحديد أطرافه " أصحاب العمل والعمال ، أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ". كما وسعت نفس الاتفاقية الدولية نطاق أطراف التفاوض الجماعي . ليضم ممثلين آخرين غير نقابيين منتخبين من قبل العمال لغرض التفاوض نيابة عنهم⁽¹⁾ . كما عرفت المادة الثانية من التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 91 لسنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية هذه الأخيرة بقولها : " الاتفاقية الجماعية اتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل والاستخدام . يرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من ناحية . وبين منظمة واحدة أو أكثر تمثل العمال أو بين ممثلي العمال المعيّنين في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات . والذين يتم انتخابهم وتقويضهم وفق أحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى " . يتفق هذا التعريف مع ما استقرت عليه التشريعات الداخلية . والفقه المقارن ، فهو يشير إلى أطراف الاتفاقية الجماعية ، وموضوعها وشكلها الكتابي⁽²⁾ .

□ ثانياً: تعريف الاتفاقية الجماعية على مستوى منظمة العمل العربية

اهتمت منظمة العمل العربية بالمفاوضة الجماعية منذ نشأتها ، باعتبارها حقاً من الحقوق النقابية . وظهر ذلك جلياً من خلال إصدارها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية . التي تم إقرارها في الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في الخرطوم في مارس 1979⁽³⁾ .

(1) الدكتور يوسف إيباش - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المرجع السالف الذكر ص 28 .

(2) الدكتور يوسف إيباش - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - الدفاج الإنمائي العربي لإدارة العمل طبعة 1996 ص 76 .

(3) انظر الدكتور محمد عبد الله بنصار للمفاوضة الجماعية وتطور منظمة العمل العربية المرجع السالف الذكر ص 31 والدكتور رأفت دسوقي - المفاوضة الجماعية - المرجع السالف الذكر ص 52 .

الباب الأول

ورد في ديباجة هذه الاتفاقية أنه : " إيماننا من المؤتمر ، بأن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل ، على أسس عادلة ، بما يثمر شي مع التطور الاقتصادي والاجتماعي ، وأنها تكتسي أهمية خاصة حيث تلتقي إرادة طرفي العمل لتنظيم شروط وظروف العمل ، وتحديد الحقوق و المزايا ، التي تنفر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية ، فإن المؤتمر يقرر الموافقة على هذه الاتفاقية التي يطلق عليها الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية"⁽¹⁾.

تضمنت هذه الاتفاقية 23 مادة ، مقسمة إلى 3 أبواب يتعلق الباب الأول بتنظيم المفاوضة الجماعية وهو يحتوي على المواد من 1 إلى 11 ويتعلق الباب الثاني باتفاقيات العمل الجماعية يشمل المواد من 12 إلى 18 أما الباب الثالث والأخير خصص لأحكام عامة يحتوي المواد من 19 إلى 23 . عرفت اتفاقية العمل العربية المفاوضة الجماعية بقولها: " المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية ، حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال ، أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت"⁽²⁾.

يبدو أن المادة السالفة الذكر وقعت في خلط بين التفاوض الجماعي وبين المفاوضة الجماعية فالمفاوضة الجماعية تختلف عن التفاوض الجماعي ، إذ أن المفاوضة الجماعية وسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه ، بينما التفاوض الجماعي حق مكرس لطرفي علاقة العمل⁽³⁾ ، كما أن المادة لم تقدم تعريفا دقيقا للمفاوضة الجماعية ، فلم تعرفها من حيث الإجراءات المنبئة بشأنها ولا من حيث موضوعها ، بل عرفت من حيث أصل نشأتها ، فهي حق من الحقوق النقابية ، وبالتالي أقصت العمال

(1) الدكتور سلامة عبد الوهاب - المفاوضة الجماعية في قانون العمل - رسالة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق - جامعة القاهرة 2003 ص 97

(2) المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية

(3) الدكتور رأفت سمواي - المفاوضة الجماعية - المرجع السابق الذكر ص 57

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

غير المنتمين للمنظمات النقابية من ممارسة هذا الحق ، وهو ما يخالف الأحكام الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، والمتعلقة بالموضوع .

لقد أحسن نص المادة السالفة الذكر ، حين وسع مجال المفاوضة الجماعية فهو يمتد ليشمل كافة قطاعات النشاط الاقتصادي ، سواء كان النشاط صناعيا أو تجاريا أو زراعيا ، بل حتى قطاع نشاط الخدمات ، وكيفما كانت طبيعة ذلك النشاط الاقتصادي عاما أو خاصا . كرست المادة السالفة الذكر مبدأ عدم تدخل أي جهة ، أيا كان سلطانها أثناء عملية التفاوض الجماعي ، في إرادة طرفي العلاقة " منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم"⁽¹⁾ .

تركزت اتفاقية العمل العربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية ، حرية للتشريعات الوطنية الداخلية في وضع الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية ، خاصة فيما يتعلق بالأجهزة المؤهلة ، والإجراءات الخاصة . شريطة عدم مساس أحكام التشريعات الوطنية بحرية المفاوضة الجماعية المعترف بها بموجب هذه الاتفاقية⁽²⁾ .

بعد تعرضنا إلى تعريف المفاوضة الجماعية باعتبارها الوسيلة الفعالة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ، تنتقل إلى الفرع الثاني المتضمن تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريعات المقارنة . ثم في التشريع الجزائري .

(1) انظر الدكتور محمد عبد الله نصار - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - للرجوع السالف الذكر ص 30 .

(2) المادة 2 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 الصادرة عن منظمة العمل العربية والمتعلقة بالمفاوضة الجماعية : " يتعلم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة . والإجراءات المتعلقة بها . دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكتونة بملف هذه الاتفاقية " .

الباب الأول

الفرع الثاني: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري

نتناول من خلال هذا الفرع تعريف الاتفاقيات الجماعية ، في بعض التشريعات المقارنة وبصورة أدق بعض التشريعات العربية ، والتشريع الفرنسي ، ثم تعريفها في التشريع الجزائري ، لذا سنقسم هذا الفرع إلى عشرين ، يتناول العنصر الأول تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات المقارنة ونخصص العنصر الثاني لتعريفها حسب ما ورد في التشريع الجزائري .

□ أولاً: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات العربية المقارنة

اهتمت 11 دولة عربية بموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث أوردت أحكاماً خاصة بها ، بينما خلت قوانين 8 دول من هذا التنظيم ، وهي الإمارات العربية المتحدة البحرين والعمانية ، والسودان والعراق وعمان وقطر والكويت⁽¹⁾ ، نشر هنا إلى أن قوانين بعض الدول ، التي لم تتضمن أحكاماً منظمة للاتفاقيات الجماعية للعمل ، بل اكتفت بحصر مجال التفاوض الجماعي في تسوية النزاعات الجماعية القائمة بين طرفي علاقات العمل فالتفاوض الجماعي في هذه الدول مرحلة أساسية من مراحل تسوية هذا النزاع ، و ما توضح إليه طرقاً للنزاع من حلول يعد عقد صلح فهو بمثابة " اتفاقية جماعية " ، تلزم الأطراف المتعاقدة ، طبقاً للقواعد العامة في نظرية العقد⁽²⁾ .

من خلال إطلاعنا على التشريعات العمالية العربية ، المنظمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية نجد أنها اختلفت في تحديد الهدف من التفاوض الجماعي فمنها من اعتبرته

(1) الدكتور يوسف إتيان - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية التوقيع السابق الذكر - ص 135 .

(2) الدكتور يوسف إتيان - نفس المرجع المذكور أعلاه - ص 308 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

وسيلة من وسائل تحسين الشروط العامة للعمل ، وإبرام الاتفاقيات الجماعية ، ومنها من اعتبرت وسيلة لتسوية النزاع الجماعي للعمال ومنها من لم تتعرض إليه إطلاقا .

غير أن المشرع المصري والمغربي تعرضا إلى تعريف المفاوضة الجماعية قبل تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل ، بينما اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقية الجماعية دون تعريف المفاوضة مقتدية في ذلك بالتشريع الفرنسي ، لذا نتعرض من خلال هذا العنصر إلى تعريف المفاوضة ثم الاتفاقية الجماعية ، لدى كل من التشريعين المصري و المغربي . ثم سنتقل إلى تعريف الاتفاقية الجماعية في التشريعات العربية التي اكتفت بها دون أن تتعرض إلى تعريف المفاوضة الجماعية .

١- التشريعات العربية التي عرفت كل من التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية

عرف المشرع المصري المفاوضة الجماعية على أنها : " الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال ⁽¹⁾ .

بينما عرفها المشرع المغربي على أنها : " الحوار الذي يجرى بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة وبين مشغل أو عدة مشغلين ، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء ، تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة ، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى ⁽²⁾ .

(1) - انظر المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن القانون العمل الجديد - جريدة رسمية عدد 14 للوزارة في 7 أبريل 2003

(2) - الظهير الشريف رقم 194 / 103 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 21 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99 - 65 للمعلق بمدة الشغل - جريدة رسمية رقم 5167 صادرة يوم 8 ديسمبر 2003

الباب الأول

يتضح من خلال التعريفين السابقين للمفاوضة الجماعية ، أنها مرحلة سابقة لإبرام الاتفاقية الجماعية وهي عبارة عن مناقشات وحوارات تكون في إطار اجتماعات بين المنظمات النقابية للعمال ، وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم ، فالغرض من المفاوضة الجماعية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية تنظم شروط وظروف العمل ، وأحكام التشغيل ، أو تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال ، أو التوصل إلى تسوية منازعات العمل التي قد تحدث بينهما⁽¹⁾ ، غير أن المشرع المغربي كان أكثر تضييقاً حيث حصر المفاوضة الجماعية على المنظمات النقابية العمالية الأكثر تمثيلاً ، ومن ثم أقصى المنظمة العمالية التي لا يتحقق فيها هذا الشرط . كما اتفق مع نظيره المصري في مضمون المفاوضة الجماعية إلا أنه لم يتطرق إليها كوسيلة لتخفيف النزاعات الجماعية ، على غرار ما ذهب إليه المشرع المصري .

كما عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية للعمل على أنها : " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم " ⁽²⁾ .

يتضح من خلال التعريف الذي أورده المشرع المصري للاتفاقية الجماعية أنه يتشابه مع التعريف الذي أورده في المفاوضة الجماعية ، فأطراف المفاوضة الجماعية هم أطراف الاتفاقية الجماعية ومضمون المفاوضة الجماعية هو نفسه مضمون الاتفاقية الجماعية ، وبالتالي كان على المشرع المصري أن يكتفي بتعريف واحد يجمع من خلاله الموضوعين معا " المفاوضة الجماعية والاتفاقية الجماعية " . بينما عرف المشرع المغربي الاتفاقية الجماعية على أنها : " عقد جماعي . ينظم علاقات الشغل ، ويبرم بين

(1) الدكتور السيد عبد نازي - شرح قانون العمل الجديد - دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2005 ص 512

(2) انظر المادة 152 من قانون العمل المصري المألف المذكور .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، أو اتحاداتها من جهة ، وبين مشغل واحد ، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى⁽¹⁾.

يتبين من خلال تعريف المشرع المغربي للاتفاقية الجماعية، أنه يتشابه مع التعريف الذي أورده المشرع المصري من حيث أطرافها، و مضمونها غير أن الاختلاف كان حول بعض المصطلحات المترادفة، فالمشرع المصري استعمل مصطلح صاحب العمل، بينما استعمل المشرع المغربي مصطلح مشغل، أما من حيث الموضوع استعمل المشرع المصري مصطلح شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، بينما استعمل المشرع المغربي مصطلح علاقات الشغل ، يبدو أن مصطلح علاقات الشغل واسع وغير دقيق Les relations de travail لذلك كان المشرع المصري أكثر دقة من حيث استعمال المصطلح المناسب لمضمون الاتفاقيات الجماعية. بعد تعرفنا على المفوضية والاتفاقية الجماعية للعمل، في كل من التشريعين المصري والمغربي ننتقل إلى التشريعات العربية التي اكتفت بتعريف الاتفاقية الجماعية دون أن تعرض إلى تعريف المفوضية الجماعية، مقتدية في ذلك بالتشريع الفرنسي .

2- التشريعات العربية التي اكتفت بتعريف الاتفاقية الجماعية

اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، دون تعريف المفوضية الجماعية وسنتطرق إلى التشريع التونسي ، والتشريع الموريتاني ، عرف المشرع التونسي الاتفاقية الجماعية للعمل على أنها : " اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجميع أو بصفة انفرادية من جهة ، و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال للأجراء"⁽²⁾.

(1) الفصل 104 من مدونة الشغل المغربية الصادرة 2008 .

(2) المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 66 - 27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73 - 77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1971 وبالقانون رقم 56 - 84 المؤرخ في 11 أوت 1978 وبالقانون رقم 96 - 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996

الباب الأول

عرفها المشرع الموريتاني على أنها : " اتفاق متعلق بشروط التشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين : ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من جهة وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل ، أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل ، أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية من ناحية أخرى⁽¹⁾ .

يتبين من خلال تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل الوارد في كل من التشريع التونسي والتشريع الموريتاني، أنهما اتفقا مع التشريعات العربية السالفة الذكر، من حيث المضمون، وأطراف التعاقد فالمضمون واحد " تنظيم شروط العمل " مع الاختلاف في استعمال المصطلحات المترادفة فالمشرع المصري استعمل مصطلح " شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل " أما المشرع المغربي استعمل مصطلح " تنظيم علاقات الشغل " والمشرع التونسي استعمل مصطلح " شروط العمل " غير أن المشرع الموريتاني إلى جانب شروط التشغيل أضاف إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية الضمان الاجتماعي ، أما من حيث الأطراف اتفقت التشريعات العربية أن ممثلي العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية ولم يشترط أن تكون المنظمة النقابية أكثر ممثلا ، حتى لا يقضي باقي المنظمات التمثيلية للعمال الأجراء ، على خلاف ما انفرد به التشريع المغربي ، وهو أيضا ما ذهب إليه التشريع الجزائري.

افتدت التشريعات العربية في تعريفها للاتفاقية الجماعية للعمل، بالتعريف الذي كرسه المشرع الفرنسي ، غير أن المشرع الفرنسي ميز بين كل من الاتفاقية الجماعية للعمل La convention collective de travail وبين الاتفاق الجماعي للعمل L'accord collectif de travail فهما يشتركان في كونهما⁽²⁾ : " اتفاق مكتوب تحت طائلة

(1) المادة 65 من القانون رقم 017 لسنة 2004 المتضمن مدونة العمل .

(2) - Art. 1.12-2 - La convention ou l'accord collectif de travail est un acte , écrit à peine de nullité , qui est conclu entre :

- d'une part , une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L.133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord .
- d'autre part , une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs , ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

البطلان ، مبرم بين من جهة منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء على مستوى الوطني أو المنظمات المنتظمة إليها ، أو المنظمات التمثيلية حسب مجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقية الجماعية ، ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية . كما ميز المشرع الفرنسي بين الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و الاتفاقات الجماعية من حيث مضمونهما إذ ينحصر مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل في معالجة مجموع شروط التشغيل و العمل والضمانات الاجتماعية⁽¹⁾ . أما الاتفاق الجماعي فهو يعالج عنصرا أو عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل⁽²⁾ . يبدو أن التشريع الموريتاني اقتدى بالتشريع الفرنسي مخالفا كل التشريعات العربية عندما أضاف إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية الضمان الاجتماعي ، على خلاف التشريعات السالفة الذكر ، التي حصرت مضمون الاتفاقية الجماعية في تنظيم شروط العمل والتشغيل ، فإن بعض التشريعات العمالية العربية ، حصرت مجال التفاوض الجماعي ومضمون الاتفاقيات الجماعية ، في تسوية النزاعات الجماعية للعمل فقط دون أن تتعداه إلى تنظيم شروط العمل والتشغيل ومن هذه التشريعات : قانون العمل الكويتي ، الذي اعتبر المفاوضة الجماعية وسيلة لفض النزاعات القائمة بين العمال الأجراء وأصحاب العمل⁽³⁾ ، وهو أيضا ما ذهب إليه التشريع السوداني⁽⁴⁾ ، والعراقي⁽⁵⁾

(1) - Art.L. 131 - 1 : Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales .

(2) - Art. 133 - 1 : La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article 131-1 , pour toutes les catégories professionnelles intéressées . L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble .

(3) انظر المادة 88 من قانون العمل الكويتي في المباحث الأممي بحث رقم 38 لسنة 1964 . الباب 14 بعنوان " التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية " استند الدكتور في مرجع الدكتور محمد عبد الله لعل - لمفاوضات الصناعية ودور منظمة العمل العربية من 33 على أنه : " إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله - أو فريق منهم - بشأن شروط العمل ، فعليه التزام الإجراء التالي لتسوية النزاع - أولا : بالمفاوضة المباشرة بين صاحب العمل - أو من ينشأ - وبين العمال أو من ينشأهم - .

(4) انظر الفصل الثاني من قانون العلاقات الصناعية السوداني رقم 4 لسنة 1976 لتذكور في مرجع الدكتور محمد عبد الله نصار صفحة 36 السالف الذكر ، حيث نصت المادة 13 منه على أنه : " إذا نشأ نزاع عمالي ، وجب على الطرفين المتنازعين في مدة لا تتجاوز أسبوعين ، الدخول في مفاوضات ودية لتسوية النزاع ، على ألا تتجاوز مدة التفاوض 3 أسابيع من تاريخ بدء التفاوض - .

(5) انظر القسم الخاص بمنازعات العمل من قانون العمل العراقي رقم 11 لسنة 1987 - المادة 130 : " يقصد بمنازعات العمل - الخلافات الجماعية ذات الأثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع أو أكثر - أو في نطاق مهنة أو صناعة أو أكثر - حول ما ينجم من تطبيق قانون العمل وتعليماته - وعقوده الفردية من تضارب في وجهات النظر ، وتعلق هذه الخلافات صيغة منازعات العمل . إذا استعصي حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية " استند منار إليه في مرجع الدكتور محمد عبد الله نصار السالف الذكر من 42 .

الباب الأول

⁽¹⁾ و الإماراتي⁽²⁾ . من التشريعات العمالية العربية ، التي لم تتعرض أصلاً إلى تعريف التفاوض الجماعي ولا الاتفاقيات الجماعية للعمل . وذلك راجع إلى أن تلك التشريعات لم تعترف أصلاً بوجود تنظيم نقابي يمثل العمال في مواجهة أصحاب العمل ومن أهم تلك التشريعات التشريع السعودي⁽³⁾ .

اختلفت القوانين العربية لأحدى عشر (الأردن - تونس - الجزائر - سوريا - الصومال - لبنان - ليبيا - مصر - المغرب - موريتانيا - المغرب) في التسمية التي أطلقتها على الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽⁴⁾ ، اختار المشرع التونسي مصطلح "الاتفاقيات المشتركة للتشغل"⁽⁵⁾ ، بينما استعمل كل من المشرع السوري والليبي مصطلح عقد العمل المشترك⁽⁶⁾ ، بينما أورد كل من المشرع اللبناني واليمني والأردني مصطلح "عقد العمل الجماعي"⁽⁷⁾ استعمل كل من المشرع الجزائري والمصري مصطلح "الاتفاقيات الجماعية للعمل"⁽⁸⁾ ، اقتداء في ذلك بالتشريع الفرنسي الذي أطلق عليها مصطلح Les conventions et les accords collectifs de travail⁽⁹⁾ . إذا كانت

- (1) نص القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل صراحة على تعريف التفاوض الجماعي مشيراً إليه في القسم الخاص بتأريعات العمل من خلال المادة 155 - الدكتور محمد عبد الله نصار ص 43 .
- (2) انظر التشريع السعودي رقم 21 القورع في 6 / 09 / 1389 عد أشار إليه الدكتور محمد عبد الله نصار - المرجع السابق، ص 35 .
- (3) الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المرجع السابق الذكر - ص 137 .
- (4) انظر عنوان الثالث ، من الكتاب الأول من مجلة الشغل التونسية الصادرة بالقانون رقم 27 لسنة 1966
- (5) انظر عنوان الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون العمل السوري رقم 94 لسنة 1964 ، وكذا عنوان الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970 .
- (6) ارجع إلى المرسوم اللبناني رقم 17380 المؤرخ في 2 سبتمبر 1964 ، وانظر الفصل الأول من الباب الثالث من قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة 1995 ، والفصل السادس من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996
- (7) انظر عنوان الفصل الثاني والثالث والرابع من الباب السادس من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل وعنوان القسم الرابع من مدون الشغل المغربية المؤرخة في 18 سبتمبر 2003
- (8) انظر الباب الثالث المؤرخ من 141 - 1 إلى 136 - 4 من القانون رقم 82 - 957 المؤرخ في 11 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي ، و تسوية منازعات العمل -

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

نشرحت الدول العربية السالفة الذكر ، أوردت مصطلحة واحدا ، فإن بعض القوانين العربية استعملت أكثر من مصطلح⁽¹⁾ .

ليس هناك خلاف في وصف الاتفاقية بأنها " عقد " أو " اتفاق " أو " اتفاقية " فهي كلها تقوم على ركن الرضا، وتدل على معنى واحد، كما أنه لا حرج في اعتماد التسمية بصيغة المفرد، أو الجمع " عقد أو عقود " - " اتفاقية أو اتفاقيات " أو بصيغة التذكير أو التأنيث " اتفاق أو اتفاقية "، فكل ذلك لا يخرج من المعنى شيئا ، إلا أن الفصل في وصف هذا العقد بأنه جماعي ، أم مشترك أمر ضروري حيث يرجح الفقه تسمية " الجماعي والجماعية " عوض " المشترك والمشاركة " كون ليس في العقد ما له صلة بالإشتراك في شيء ، في حين يدل وصف الجماعي والجماعية ، على إحدى الصفات الرئيسية لهذا العقد أو الاتفاق ، وهو كون أحد أطرافه على الأقل جماعة من العمال⁽²⁾ .

كما يعتقد بعض الفقه ، أنه من الخطأ صياغة التسمية بإضافة العمل إلى العقد أو الاتفاق أو الاتفاقية ذلك لأن العقد أو الاتفاقية لا ينشأ علاقة عمل ، بل ينظم علاقة قائمة أو ستقوم مستقبلا ، ولهذا يستحسن استعمال مصطلح " العقد الجماعي للعمل " أو " الاتفاقية الجماعية للعمل " بدل " عقد العمل الجماعي أو اتفاقية العمل

(1) فالمشروع المصري - حمل عنوان الفصل الثاني من الباب الرابع من قانون العمل رقم 130 لسنة 1978 - مصطلح : " عقود واتفاقيات العمل الجماعية " ، بينما ركز في الفصل الثاني على مصطلح " عقد العمل الجماعي " أما المشروع الصومالي أورد مصطلح " اتفاقيات العمل الجماعية " . من خلال الفصل الأول الجزء الثالث من القانون رقم 85 لسنة 1972 ، بينما اقتصر في مواد الفصل على مصطلح " عقد العمل الجماعي " أما مشروع الموريتاني ، أورد ثلاثة مصطلحات مختلفة - من خلال العنوان الرابع من الكتاب الأول من القانون رقم 23 لسنة 1969 - مصطلح " لاتفاقية إجماعية " و مصطلح " عقود العمل المشتركة " ، ومصطلح " عقود العمل الجماعية " على الاتفاقيات الجماعية بالنبشات

(2) الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المرجع السابق الذكر - ص 134

الباب الأول

الجماعية⁽¹⁾، وهي التسمية التي استعملها المشرع الفرنسي La convention collective de travail. بعد تعريف التفاوض الجماعي، والاتفاقيات الجماعية للعمل في مختلف التشريعات المقارنة، ننتقل إلى العنصر الثاني المتضمن تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري.

□ ثانياً: تعريف الاتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري

اتفق المشرع الجزائري مع التشريعات العمالية العربية المقارنة، التي اعتبرت التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وبالتالي لم يول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي مهتما بثمرته ذلك التفاوض الجماعي "الاتفاقيات الجماعية"، رغم الأهمية التي أولاهها المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية للعمل، إلا أنه عتوّن الباب السادس من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل "بالتفاوض الجماعي" وكان عليه أن يعنونه "بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل"، كون جل الفصول التي احتواها هذا الباب تعلقت بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهب إليه بعض التشريعات العربية⁽²⁾. وما ذهب إليه التشريع الفرنسي⁽³⁾.

(1) انظر الدكتور علي العريف، شرح قانون العمل، الجزء الثاني، طبعة 1964 من 214 و 215 و الدكتور جلال العدوي والدكتور حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، طبعة الإسكندرية 1975 من 69، حيث اشتهروا عنواناً للفصل الخامس بالاتفاقية الجماعية "العقد الجماعي المنظم للعمل".

(2) عنوان المشرع التونسي الباب الثالث بالاتفاقيات الجماعية للعمل، ونفس العنوان استعمله المشرع اللورباني من خلال الباب الثاني.

(3) عنوان المشرع الفرنسي الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل Titre III conventions et accords collectifs de travail.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

لم يقتصر- المشرع الجزائري على تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، مثلما ذهب إليه التشريعات العربية فحسب ، بل أورد تعريفا للاتفاق الجماعي مخالفا بذلك التشريعات العربية ، ومقتديا بالتشريع الفرنسي⁽¹⁾ .

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة *La convention collective d'entreprise* ، والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع *La convention collective de branche*⁽²⁾ . مقتديا إلى ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽³⁾ ، ونم تبين التعريفات القانونية للاتفاقيات الجماعية ، واختلاف تسمياتها ، إلا أنها اشتركت جميعها بإضافة صفات خاصة بها أهمها : الصفة التعاقدية ، الصفة الجماعية .

١- الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية

أجمعت كل التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري على إضافة الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية للعمل ، وانضح ذلك جليا من خلال التعريفات السالفة الذكر ، حيث أشارت كلها على أن الاتفاقية الجماعية " عقد " أو " اتفاق " . رغم أن هذا العقد يخضع للأركان العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام ، وهي التراضي والمحل والسبب ، غير أن له خصوصيات تميزه عن غيره من العقود من حيث أطرافه

(1) المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيها بحسب فئة أو عدة فئات مهنية ، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يبالغ عنصره تعيينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اقتصادية ومهنية ، ويمكن أن تشكل باتحادا بالاتفاقية الجماعية " .

(2) المادة 121 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يمكن كل هيئة مستهدفة أن تساهم على اتفاقية جماعية للمؤسسة ، أو أن تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة " .

(3) - Art . 132 - 19 . *La convention ou à défaut , les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise .*

Art . 132 - 11 , *Le champ d'application territorial des conventions de branches peut être national , régional ou local .*

الباب الأول

وإجراءاته الشكلية منها الكتابة والتسجيل والشهر ، وهي إجراءات شكلية جوهرية⁽¹⁾ يؤدي تخلفها إلى بطلان العقد ، وسيتم توضيح هذه المسائل بالتفصيل في المبحث الثاني من الفصل الثاني من الباب الأول .

كما يشترط أن يتم التفاوض لإبرام العقد الجماعي بصورة مباشرة أي أن يجري بين طرفيه دون تدخل من أي طرف آخر ، وفي هذا تتميز الاتفاقية الجماعية عن الوسائل الأخرى المتعلقة بتنظيم شروط العمل وظروفه كالمصالحة والوساطة والتحكيم ، إذ تقتضي هذه الوسائل وجود طرف ثالث إلى جانب الأطراف المتفاوضة⁽²⁾ ، والأصل أن يتم التفاوض بين الأطراف المتعاقدة بصفة اختيارية دون أن يلزمها المشرع بذلك وهو ما أكدت عليه منظمة العمل الدولية والعربية⁽³⁾ ، وما ذهب إليه المشرع الجزائري⁽⁴⁾ ، غير أنه وخروجا عن القاعدة العامة ، يمكن للأطراف المتعاقدة أن تلتزم بالتفاوض الجماعي ، كوسيلة لتعديل اتفاق العمل الجماعي ، أو لتسوية النزاع الجماعي للعمل قبل أي إجراء آخر ، ومن جهة أخرى فإن موقف التشريعات العمالية لمختلف الدول بشأن الصفة الاختيارية للاتفاقية الجماعية لا يتصف بانيثبات ، فمنها من تلزم الأطراف المتعاقدة بالتفاوض الجماعي ، كما هو الشأن بالنسبة للتشريع الفرنسي، إذ ألزم أطراف علاقة العمل الجماعية بالتفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة مرة كل سنة بالنسبة لمواضيع محددة كالأجور الحقيقية ، ووقت

(1) - الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المراجع السابق الذكر - ص 139

(2) - الأستاذ عالمي عبد الطيف - الوسائل العملية لحل منازعات العمل الجماعية - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق جامعة عين شمس 1987 ص 298 - والأستاذ عبد القادر أطويرة - قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية - دراسة مقارنة - رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 1988 ص 60

(3) - شرط " للتفاوض الجماعية " مرشد الثقافة العمالية - مكتب العمل الدولي - جنيف - الطبعة الثالثة دتر المستقبل العربي القاهرة 1989 ص 97 . وانظر كذلك المادة 4 من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 و المادة 8 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1941 والمادة 2 من التوصية رقم 169 لسنة 1984 الخاصة بتسهيل المفاوضات الجماعية ، والمادة 2 من اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 الخاصة بالتفاوضية الجماعية .

(4) المادة 139 من القانون رقم 11/90 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين ...

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

العمل الفعلي وتنظيم العمل⁽¹⁾، وذلك في حالة ما إذا كان هناك اتفاق جماعي سبق إبرامه بين الطرفين⁽²⁾.

2- الصفة الجماعية للاتفاقية

تظهر الصفة الجماعية للاتفاقية الجماعية للعمل، من خلال أطراف العقد، فهم عادة جماعة من العمال، يتم تمثيلهم عن طريق نقابة أو أكثر، أو انتخابهم من قبل جماعة العمال في حالة عدم وجود التمثيل النقابي، بينما لا تتطلب الصيغة الجماعية من جانب أرباب العمل حيث يجوز إبرام الاتفاقية الجماعية بواسطة واحد، أو أكثر من أرباب العمل، أو المنظمات الممثلة لهم⁽³⁾. وبمفهوم المخالفة كل اتفاق بين عامل أو مجموعة من العمال بصورة انفرادية يعد عقد عمل فردي وليس اتفاقية جماعية، كما يشترط أن ينصب مضمون الاتفاقية الجماعية على تنظيم شروط التشغيل وظروف العمل⁽⁴⁾.

إن الصفة الجماعية في التفاوض الجماعي للاتفاقية الجماعية تميزها عن المفاوضات الفردية، فمناطق التفاوض الجماعي لا يشمل فردا واحدا، وإنما يشمل جماعة من ممثلي العمال، كما تقتضي الصفة الجماعية أن تكون لهذه الجماعة مصالح مشتركة، فإذا دخلت هذه الجماعة في التفاوض، ولأفرادها مصالح غير

(1) انظر المادة 132 - 133 من قانون العمل العربي رقم 82 - 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي وطسوية مفاوضات العمل جريدة رسمية عدد 14 لسنة 1982 - وانظر كذلك الدكتور محمد مصر الدين - التفاوض الجماعية - بحث مقدم لمركز الدراسات والبحوث القانونية - كلية الحقوق جامعة القاهرة - منشور في دراسة صادرة من المركز بعنوان ' النظام القانوني للعاملين بمصر من 1798 - كما أن المرجع المذكور في رسالة الدكتوراه لأشغال سلامة عبد الشوات عبد الحليم - المرجع السابق الذكر ص 58.

(2) Jean-Claude Javillier-Manuel de droit du travail-5 édition LGDJ, Paris 1995 P 584 et 585.

(3) الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله - الدكتور أحمد شوقي عبد الرحمن - شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - دار المعارف الإسكندرية طبعة 2002 ص 408.

(4) انظر الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المرجع السابق الذكر ص 140.

الباب الأول

مشتركة ، بل مصالح فردية ، فإننا لا نكون بصدد تفاوض جماعي ، ومن ثم لا يمكن الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية للعمل⁽¹⁴⁾ .

إن الجماعة شرط مطلوب من ناحية العمال . كونهم الطرف الضعيف في علاقة العمل وما تحقق لهم من مكاسب كان بسبب تكتلهم وتجمعهم ، وليس من الضروري أن يشكل هؤلاء تنظيمًا نقابيًا ، إذ يمكن لهم في حالة عدم وجود تنظيم نقابي المشاركة في التفاوض الجماعي . وذلك من خلال ممثلين يتم اختيارهم وفقًا للشواطين المعمول بها⁽¹⁵⁾ . أما من ناحية صاحب العمل ، لم تشترط التشريعات العمالية توافر صفة الجماعة ، حيث يمكن لصاحب العمل وبصفة منفردة ، أن يشارك في التفاوض الجماعي⁽¹⁶⁾ ، غير أنه يشترط الصفة الجماعية في صاحب العمل عند التفاوض الجماعي ، إذا كان التفاوض متعلقًا بمستوى أعلى من مستوى المؤسسة ، تختلف الفقه بشأن المعيار الواجب الاعتماد عليه لتحديد الصفة الجماعية للاتفاقية ، فذهب البعض إلى الأخذ بمعيار عضوي ، أي أن يكون أحد طرفي التفاوض الجماعي منظمة نقابية ، وذهب الاتجاه الثاني إلى الأخذ بالمعيار العددي⁽¹⁷⁾ ونحن نعتقد أن الاتجاه الثاني الأفضل ، كونه يوسع مجال ونطاق التفاوض الجماعي .

(14) - Bureau international du travail - La négociation collective dans les pays industrialisés ، Op. Cit. ، P 7 .

ونظر أيضًا الأستاذ سلامة عبد التواب ، التفاوض الجماعي في قانون العمل - رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق - المرجع السابق الذكر ص 54 .

(15) انظر الأستاذ سلامة عبد التواب المرجع المذكور أعلاه ص 55 .

(16) المادة 114 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 11 - " ليرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستعمدة بين المستعمل والممثلين النقابيين للعمال " والمادة 192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2008 : " اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق مدون ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل - ويرجم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل " . والمادة 65 من القانون رقم 2004 / 017 المتضمن مدونة العمل التونسية : " الاتفاقية الجماعية هي اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والشؤون الاجتماعية - ويرجم بين - ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية تتصلب من ناحية ، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل - أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية من ناحية أخرى " .

(17) حول هذه المعايير والبول التي تأخذ بها انظر الدكتور البييت عبد تليل - قانون العمل - دار النهضة العربية القاهرة 1999 ص 264 إلى 268 .

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل

يعد تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية ، من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه منذ نشأتها خاصة بعد بروزها كمصدر من مصادر قانون العمل⁽¹⁾ . نتعرض خلال هذا المبحث ، إلى تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى كل من فقهاء القانون الخاص و القانون العام . ثم إلى النظرية التوفيقية أو المزدوجة . وهي النظرية التي حاولت أن توفق بين المنظريتين السابقتين . لننوصل إلى تحديد طبيعتها وفق ما ذهب إليه الفقه الحديث .

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص والعام

اختلفت وجهات نظر فقهاء القانون الخاص ، عن فقهاء القانون العام في تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل ، ذهب فقهاء القانون الخاص ، متأثرين في ذلك بالنظرية التعاقدية إلى أن الاتفاقية الجماعية ليست إلا عقدا بالمعنى الصحيح ، ولا يختلف هذا العقد عن بقية العقود ، فهو يستمد أساسه من النظرية العامة للعقد . على العكس من ذلك ذهب فقهاء القانون العام ، إلى أن للاتفاقيات الجماعية للعمل تعتبر عملا لائحة *Acte réglementaire* . وقولا عند هاتين المنظريتين قسمنا هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص ، ونخصص الفرع الثاني لطبيعتها القانونية لدى فقهاء القانون العام .

(1) انظر العدد الهائل من المحاولات والمراجعات التي طالحت الموضوع أهمها

E . Georgesco : *La nature juridique du contrat collectif de travail* . Thèse Paris 1914 . J.M. Amon : *L'évolution des conventions collectives de travail* Paris 1938 . J- M . Toussaint *L'évolution de la nature des conventions collectives de travail* Thèse Paris 1949 . A. Brun et H.Guilford : *Droit du travail* Préface D'A.Stegfried Sirey _ Paris 1958 _ P 209 .

الباب الأول

الفرع الأول : الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص

بنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني ، في الوقت الذي كان فيه المذهب الفردي في أوج مجده وكانت أنظار الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام ، ولبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتباره مبدأ مقدساً لا يجوز المساس به⁽¹⁾ . دعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الاتفاقيات الجماعية في تلك المرحلة حيث عرفت باسم " عقد العمل المشترك " . يرى أنصار هذه النظرية أن القواعد الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية ، هي وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد أما تدخل الدولة يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي ، ولا يمكن أن تحل هذه الأخيرة محل الأطراف في إبرام العقد . غير أنه أخذ على هذه النظرية ، أن الاتفاقيات الجماعية لا تنتج آثارها بين طرفي العلاقة كما هو الشأن بالنسبة لسانر العقود فحسب ، بل يتعدى آثارها إلى الغير . فبالنسبة لطرفي العقد ترتب بالاتفاقيات الجماعية ، حقوقاً وواجبات في ذمة كل طرف ، بينما تلتزم نقابة العمال بما ورد في العقد من شروط ، ويتمتع بحقوق كحق مقاضاة صاحب العمل ، إذا أخل بتنفيذ التزاماته . كذلك يلتزم صاحب العمل بنفس الشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية عند إبرامه العقود الفردية ويتمتع بنفس الحقوق التي تتمتع بها النقابة⁽²⁾ .

إضافة للآثار التي تنتجها الاتفاقيات الجماعية فيما بين الطرفين ، فإن مجموعة أخرى من الالتزامات تقع على عاتق غير طرفيها . فالعمال المنخرطون في النقابة ، يلتزمون باحترام الشروط الواردة في الاتفاقية ، خاصة عند إبرام عقود العمل الفردية مع

(1) Jean Bechth : La nature juridique de la convention collective de travail .Thèse Bordeaux 1921 p 18 .

(2) الدكتور أحمد حسن شبرمي : "علاقات العمل الجماعية في القانون المغربي الملائم" - الجزء الثاني - عند العمل المشترك - للرجع السالف الذكر ص 59 و 60 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطارد

صاحب العمل ، وهو ما يتعارض مع قاعدة " نسبية آثار العقد " ، التي تقضي بحصر آثار العقد على الأطراف المتعاقدة ، أو على من يمثلونهم عند التعاقد . لجأ أنصار النظرية العقدية في تفسيرهم لانصراف آثار الاتفاقيات الجماعية لغير طرفيها إلى الارتكاز على فكرة الوكالة من جهة ، ونظام الاشتراط لمصلحة الغير من جهة أخرى . نوضحا للمسألتين قسما هذا الفرع إلى عنصرين نشاغل في العنصر الأول الوكالة أساس انصراف آثار العقد إلى الغير ، ونخصص العنصر الثاني للاشتراط لمصلحة الغير .

□ أولاً : الوكالة أساس انصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير

استند أنصار النظرية العقدية في تعليل انصراف آثار الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة . فالتقابة إذ ترمم الاتفاقية الجماعية إنما ترممها لصالح العمال وباسمهم ، وتكون بذلك وكلاء عن أعضائها غير أن أنصار هذا الاتجاه اختلفوا حول أساس هذه الوكالة ونوعها فهل هي قانونية أم اتفاقية ؟ . اعتنق القضاء الفرنسي في بداية الأمر ، فكرة الوكالة ليرر حتى العامل في مقاضاة صاحب العمل مباشرة . إذا أخل هذا الأخير بالشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية باعتبار أن التقابة أبرمت تلك الاتفاقية بصفتها وكلاء عن العمال⁽¹⁾ .

يرى البعض أن هذا المبرر ، لا أساس له من الناحية القانونية ، حيث لا يمكن أن نتصور وجود وكالة من العمال الأعضاء في نقابة لنقابتهم ، سواء كانت تلك الوكالة قانونية أو اتفاقية⁽²⁾ ، ولقد برر هؤلاء موقفهم على أساس أن هناك فرقا شاسعا بين فكرة " تمثيل النقابة للمصالح المهنية " ، وبين اعتبارها " وكلاء قانونيا عن العمال " ، وبالتالي وقع أنصار النظرية العقدية في لبس ، عندما اعتبروا دفاع النقابة عن المصالح المهنية للعمال توكيلا قانونيا ، فهو قول غير سليم ، ولا أساس له من الناحية القانونية إذ أن دفاع النقابة ينصب على مجموع المهنة كلها ، ومصالحها العليا دون النظر للأفراد المكونين لتلك النقابة . ومن ثم لا يمكن اعتبار النقابة وكلاء قانونيا عن كل عضو من أعضائها ، فنظام الوكالة نظام قانوني ، محدد الشروط

(1) - Geot Geuro : La nature juridique du contrat collectif de travail . Op cit note 79 P61 .

(2) - الدكتور محمود جمال الدين رأي " الوجيز في قانون العمل " القاهرة 1980 ص 479

الباب الأول

والنتائج ولا ينطبق على الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾. أما القول بالوكالة الاتفاقية ، فهو بدوره منعدم الأساس ، إذ لو سلمنا بوجود وكالة ضمنية تتم بمجرد انضمام العضو للنقابة ، فإن هذه الوكالة لا يمكن تصورها ، إلا في جانب العمال المنظمين بالفعل للنقابة وقت إبرام العقد ، وبالتالي لا يمكن تصور ثوابر هذه الوكالة في جانب العمال الذين يعارضون إبرام الاتفاقية الجماعية ، أو في حق الذين انضموا للنقابة في وقت لاحق على إبرام الاتفاقية⁽²⁾.

الواقع أن نظام الوكالة، يفترض أن تختفي النقابة، باعتبارها وكيلًا عن أعضائها وراء شخصية هؤلاء الأعضاء، بينما الواقع أن للنقابة شخصيتها القانونية المستقلة، وبالتالي فإن الاتفاقية الجماعية للعمل ثلاثية الأطراف " نقابات العمال - أرباب العمل - العمال "، يتمتع كل طرف بشخصية قانونية مستقلة عن الطرف الآخر. حتى تؤدي الاتفاقية الجماعية دورها الاقتصادي والاجتماعي، يتعين وجود الأطراف الثلاثة جميعًا ولت تنفيذ العقد ، وهي تنشئ مجموعتين من الالتزامات بين الأطراف الثلاثة للعقد " التزامات بين صاحب العمل والنقابة ، والالتزامات بين صاحب العمل والعمال " ، وما دام أن نظام الوكالة ينشئ مجموعة واحدة من هذه الالتزامات ، وبين طرفين فقط " نقابات العمال وأرباب العمل " ، فإنه لا يمكن اللجوء لهذه النظرية لتفسير كافة الالتزامات الناجمة عن الاتفاقية الجماعية وبين جميع الأطراف الأمر الذي دفع أنصار النظرية العقدية إلى البحث عن نظام قانوني ذي ثلاثة أطراف فكان أن استعانوا بنظام قانوني آخر عرف " بالاشتراط لمصلحة الغير "⁽³⁾.

(1) - A. Rouan : *Essai sur la notion juridique du contrat collectif du travail* op cit note 79p 47

(2) - Durand et Lissand : *Yaté du droit du travail* op cit , note 19 p13 , et voir J.B.De La Grossaye : *La convention collective de travail est - elle un contrat ?* édition Dalloz - Paris 1999 P192 .

(3) M. Nant : *Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail* édition , Rousseau Paris 1908 Note 79 p 125 , et voir Gast Guézo : op cit note 79 P83 .

□ ثانياً : الاشتراط لمصلحة الغير أساس التصرف آثار الاتفاقية إلى الغير.

وجد أنصار النظرية التعاقدية في نظام الاشتراط لمصلحة الغير ، خير أداة لتبرير نظريتهم القاضية بالتصرف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير ، يبدو أن هذه الفكرة لقيت تأييد جانب كبير من الفقه ⁽¹⁾.

إن الاشتراط لمصلحة الغير La stipulation pour autrui ، عقد يتم بين شخصين هما المشتراط و المتعهد ، بمقتضاه يكسب شخص ثالث ، يسمى المستفيد أو المنتفع حقا مباشرا قبل المتعهد ، يمكنه من المطالبة بالوفاء به ⁽²⁾. عرفه المشرع المصري على أنه نظام بمقتضاه " يتعاهد شخص باسمه على التزامات بشرطها لمصلحة الغير ، إذا كان له في تنفيذ هذه الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية " ⁽³⁾. يتضح من التعريفات السابقة الذكر ، أن عقد الاشتراط لمصلحة الغير يضم ثلاثة أطراف نقابة العمال (الطرف المشتراط) ، صاحب العمل (المتعهد أو الملتزم) ، والعامل (المنتفع أو المستفيد) ، ينشئ عقد الاشتراط علاقة قانونية مباشرة ، بين المتعهد (صاحب العمل) والمنتفع (العامل) حيث يكون لهذا الأخير ، مطالبة صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الناشئة عن الاتفاقية الجماعية ، يمكن أن يكون المنتفع في عقد الاشتراط شخصا مستقبلا ، كما يمكن أن يكون شخصا لم يعين وقت إبرام العقد ، متى كان تعيينه ممكنا وقت أن ينتج العقد آثاره ⁽⁴⁾.

(1) - B. Raynaud : Le contrat collectif de travail note 36p 277. et voir A. Rouast : Essai sur la notion juridique de contrat collectif Note 85, P 279.

(2) انظر الدكتور جميل الشوقاوي - النظرية العامة للالتزام - الكتاب الأول - مصادر الالتزام دالة الهندسة العربية القاهرة (1988) ص 344 ، عبد الواد يحيى دروس في النظرية العامة للالتزام القاهرة 1978 ص 152. وانظر كذلك الدكتور عبد المنعم الطحاوي النظرية العامة للالتزامات الجزء الأول مصادر الالتزام ص 458 ، توفيق حسن فرج النظرية العامة للالتزام - الجزء الأول في مصادر الالتزام الطبعة الثانية 1989 : 1981 ص 317.

(3) انظر الفقرة 1 من المادة 154 من القانون المدني المصري

(4) الدكتور أحمد حسن شرعي - علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المطابق في عقد العمل القسري المرجع السابق المذكور ص 73 و74.

الباب الأول

إن نظام الاشتراط لمصلحة الغير، يسمح للمشروط (النقابة) مطالبة المتعهد (صاحب العمل) بتنفيذ ما اشترطه لمصلحة المنتفع (العامل) ، رأى جانباً من الفقه انه على الرغم من مزايا نظام الاشتراط لمصلحة الغير غير أن هذا النظام لا يخلو من العيوب ولا من النقص ، من أهم الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية أن الاشتراط لمصلحة الغير، يكسب المنتفع حقاً مباشراً قبل المتعهد ، ولكن لا يترتب عليه التزامات⁽¹⁾ ، والحقيقة أن الاتفاقية الجماعية للعمل تترتب إلى جانب الحقوق التي يتضمنها المنتفع التزامات تقع على عاتقه

رداً على تلك الانتقادات ، لجأ أنصار نظام الاشتراط لمصلحة الغير، للقول بأن نقابات العمال إذ تبرم الاتفاقية الجماعية للعمل، إنما تضمنها في آن واحد نظامين قانونيين مختلفين الأول الاشتراط لمصلحة الغير، والذي يكسب بموجبه العمال حقوقاً، والثاني هو التعهد عن الغير الذي يترتب التزامات على عاتق العمال⁽²⁾، انتقد هذا القول على أساس أن التعهد عن الغير، لا يلزم الغير ، إلا إذا قبل هذا الأخير التعهد، أما في الاتفاقيات الجماعية للعمل، فيلتزم أعضاء النقابة، بما تترتب هذه الأخيرة من التزامات دون الحاجة إلى موافقهم⁽³⁾ .

إن الخلاف الجوهرى بين الاتفاقية الجماعية للعمل ، والاشتراط لمصلحة الغير ، يكمن في أن هذه الأخيرة ، لا تحل محل عقود العمل الفردية في إيجاد " علاقة تبعية تربط بين العامل ورب العمل " إنما يقتصر دورها في تنظيم الشروط ، التي يتم على

(1) - المادة 113 من القانون المدني الجزائري : " لا يترتب العقد التزامات في شاة الغير ولكن يجوز أن يكسبه حقاً " (2) - Jean Brethe de la Rivière, cit. P. 33 . et voir A. Renard, Essai sur la notion juridique de contrat collectif Note 85 p. 288.

(3) - انظر المادة 114 من القانون المدني الجزائري " إذا تعهد شخص عن الغير ، فلا يلتزم الغير بالتعهد ، فإن رفض الغير أن يلتزم ، يجب على المتعهد أن يعرض من تعاقده معه ، ويجوز له مع ذلك أن يتخلص من التعويض بأن يقوم هو نفسه بتعدية ما التزم به - أما إذا قبل الغير هذا التعهد - فإن قبوله لا يمنع أثره إلا من وقت عبوره - ما لم يبين أنه قصد حماية أو تيسر أن يستند أثر هذا القول إلى الوقت الذي صدر فيه التعهد "

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

ضوئها إبرام عقود العمل الفردية ، وبالتالي فإن الاتفاقية الجماعية لا تطبق عمليا ، إلا عند إبرام عقود العمل الفردية . وهذا هو الفرق الجوهرى بينها وبين الإشتراط لمصلحة الغير ، فإذا كان نظام الإشتراط لمصلحة الغير ، يكسب حقوقا ويحمل التزامات لأطرافه مباشرة فإن الاتفاقية الجماعية لا تنتج هذه الآثار إلا بطريق غير مباشر وبواسطة عقود العمل الفردية⁽¹⁾ . أمام هذه الانتقادات تبين لأنصار نظرية " الطبيعة التعاقدية للاتفاقيات الجماعية " أن نظام الإشتراط لمصلحة الغير غير كاف لتبرير انصراف آثارها إلى الغير ، لذلك لجأ البعض منهم إلى فكرة جديدة أساسها النظر إلى أشخاص التعاقد ، حيث اتفق أنصار هذه النظرية على أن الاتفاقية الجماعية لا تضم إلا طرفين ، وليس ثلاثة أطراف كما ذهب إلى ذلك أنصار فكرة الوكالة والإشتراط لمصلحة الغير فأنعمال المتخربون في النقابة ليسوا في الحقيقة من الغير فهم شركاء " النقابة " ، في إبرام الاتفاقية الجماعية ، وبالتالي يكون من الطبيعي أن تنصرف إليهم آثار العقد ، فيكسبون ما يترتب عنها من حقوق ويتحملون الالتزامات الناشئة عنها⁽²⁾ . الواقع أن هذا الرأي بدوره لا يمكن تقبله ، كون هذه الفكرة غامضة ، وضعيفة الأساس القانوني حيث وقع أنصارها في تناقض ، إذ قرروا انصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمال مباشرة بعد موافقتهم على ذلك .

يتضح من خلال ما سبق ، عدم قدرة القواعد العامة لنظرية العقد ، تبرير انصراف آثار الاتفاقيات الجماعية إلى العمال المتخربين في النقابة ، وإزاء فشل النظرية التعاقدية في تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية ، لجأ جانب من الفقه إلى اعتماد نظرية الطبيعة اللاتحمة للاتفاقية الجماعية للعمل .

(1) - Voir A. Rinaut - *op. cit.* Note 85 p 282. et Jean Brethe - *op. cit.* Note 75 p 40 . Dieront et Jussand : *Traité du droit du travail* *op. cit.* , note 14 p 117 .

(2) - Voir M. Nait *op. cit.* Note 79 p 164 et 175. et A. Rinaut - *op. cit.* Note 85 p 28 .

الباب الأول

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لدى فقهاء القانون العام

يرى أنصار هذه النظرية⁽¹⁾ أن الاتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود فأحكام العقد ومضمونه، هما لمرة المفاوضات التي تجرى على قدم المساواة بين نقابات العمال من جهة، وأرباب العمل من جهة أخرى . نتيجة لهذا المظهر التعاقدى، انساق الفقه المدبلي وراء فكرة العقد، غير أن أنصار هذه الفكرة، أغفلوا في تحليلهم مضمون الاتفاقية الجماعية، فهذه الأخيرة خلافا للقواعد العامة لنظرية العقد، لا تنتج بذاتها الحقوق والالتزامات، وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي⁽²⁾، وبذلك يتضح أن الاتفاقيات الجماعية للعمل رغم صيغتها العقدية، فهي لا تنشئ مراكز قانونية (خلافا للعقد)، بل تولد أحكاما عامة ملزمة، وقد تنبه إلى ذلك فقهاء القانون العام وانجهوا وجهة جديدة في تحليل الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، وانتبهوا إلى القول بأنها في حقيقة الأمر " قانون مادي بالمعنى الإصطلاحي " *Loi au sens matériel du mot* توضيحا لهذا الموضوع سنتعرض لرأي كل من الفقيه هوريو و ديجي.

□ أولاً : الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي لدى الفقيه Duguit

يرى الفقيه Duguit أن الاتفاقية الجماعية اتفاق بين رب العمل والنقابة غير أن هذا الاتفاق لا يرتب أي التزامات ، بل يقتصر على بيان وتحديد القواعد العامة ، التي بموجبها ينظم عقد العمل الفردي . فالاتفاقيات الجماعية للعمل ، ليست إلا قانون

(1) - M.Maurin : *Principe du Droit public 2^e édition* , Sirey , Paris 1916 P136. et J.Brethe note 75p 74 , et J.Marie Toussaint op . cit p 225. et L.B.De La Grange : *La convention collective de travail est - elle un contrat ?* édition Dalloz - Paris 1939Note 36 P106.

(2) - انظر الدكتور أحمد حسن البرقي - علاقات العمل الجماعية - الجزء الثاني - عقد العمل المشترك المرجع السابق الذكر ص 88.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

بالمعنى المادي لهذا الاصطلاح ، فالقانون في جانبه الشكلي ما هو إلا نص صادر عن السلطة التشريعية ، حتى ولو كان متعلقا بتنظيم حالة فردية أما في جانبه الموضوعي فهو عبارة عن قواعد تمتاز بخصائص أهمها صفة العمومية والتجريد وهي خاصية تمتاز بها الاتفاقية الجماعية أيضا ، ومن ثم فهي قانون ينظم علاقات العمل داخل المؤسسة وبموجب أحكامها يتم إبرام عقود العمل الفردية ، ومن ثم يتمتع كل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية بسلطة إبطال العقود الفردية التي ترمم مخالفة للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية .

يتبين من خلال ما سبق ، أن الأحكام المتعلقة بالاتفاقية الجماعية هي أحكام عامة وملزمة يخضع لها طرفي علاقة العمل ، حين يقدمون على إبرام العقود الفردية ، وهي بذلك اتفاق بمثابة قانون *Convention - loi* لكونها القاعدة العامة الملزمة التي تحكم العلاقات بين مجموعتين مهنتين مختلفتين (أرباب العمل والعمال) ⁽¹⁾.

إن الاتفاقية الجماعية، تختلف عن العقد بمعناه الصحيح ، من حيث موضوعه ، وأثاره فمن حيث الموضوع، يسعى كل طرف في العقد، إلى تحقيق هدف مختلف عن هدف الطرف الآخر ، فهدف الطرف الأول أن يكون دائما و غيره مدينا، والعكس صحيح بالنسبة للطرف الثاني، بينما تسعى أطراف الاتفاقية الجماعية لتحقيق هدف واحد، وهو وضع قواعد عامة ومجردة تحكم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، أما من حيث الآثار ينشئ العقد علاقة بين الدائن والمدين، يتعهد بموجبها هذا الأخير الوفاء بالالتزامات التي تقع على عاتقه، غير أنه لا وجود لهذا الأثر في الاتفاقية الجماعية للعمل، وفي الأخير رغم الطبيعة " التعاقدية " للاتفاقية الجماعية للعمل، فهي لا تعد عقدا حسب ما ذهب إليه فقهاء القانون الخاص بل هي قانون بالمعنى المادي.

(1) - Duguit - *Traité de droit constitutionnel* - 3 édition Tome1 édition. Fruiteming parà 1927 Note 119 p300 et 380 et 411.

□ ثانياً : الاتفاقية الجماعية قانون للمهنة لدى الفقيه Hauriou

اعتنق Hauriou بدوره نظرية الطبيعة الثلاثية " للاتفاقية الجماعية للعمل ولكن فوصل إلى هذه النتيجة عن طريق آخر ، وبواسطة نظريته " التنظيمات أو الهيئات الاجتماعية " Les institutions ou corps sociales . فالتنظيم الجماعي هو ميزة من ميزات أشخاص القانون التي لها مصالح ينبغي الدفاع عنها ، وهي مصالح جماعية ، متميزة عن مصلحة كل عضو من أعضاء الجماعة ، لهذا فإن هذا التنظيم الجماعي يعد " هيئة اجتماعية " تلك السلطة على أعضائها بغية تحقيق الهدف المشترك كما يتمتع بوجود قانوني مستقل عن الأعضاء . ينتقل Hauriou إلى تطبيق هذه الفكرة على التنظيمات المهنية ، حيث تقوم النقابات بوضع القواعد العامة " اللائحة أو القانون الأساسي " المتعلق بتنظيمها ، سواء كانت نقابات العمال أو أرباب العمل ، ف بموجب هذه اللائحة أو القانون الأساسي . تفرض النقابة على أعضائها أحكام الاتفاقية الجماعية المبرمة بواسطة الهيئة التنفيذية لها غير أن ذلك يتطلب موافقة " الجمعية العمومية للنقابة " ، والاتفاقية الجماعية ليست إلا قواعد عامة منظمة للمهنة ، أو بمعنى آخر " قانون المهنة " .

يؤخذ على نظرية الفقيه Hauriou فكرة " سلطة التنظيم الجماعي " على أعضائه، حيث تقتصر هذه النظرية على بيان طبيعة العلاقات القائمة بين التنظيم وبين أعضائه، متجاهلة العلاقات التي تربط بين التنظيمين الجماعيين المستقلين كل عن الآخر ، فلا تبين هذه النظرية مدى سلطة كل تنظيم مهني (نقابات العمال من جهة ونقابات أرباب العمل من جهة أخرى) تجاه التنظيم الآخر⁽¹⁾.

(1) - M. Hauriou Principes de droit public 2 édition Sirey Paris 1916 Note 119 P 138 .

تبدو النظرية قاصرة عن توضيح طبيعة الاتفاقية الجماعية . فهذه الأخيرة علاوة على طبيعتها اللاتحجية ، فإنها تتضمن في طياتها ، عناصر الاتفاق بين مجموعتين مهنتين مختلفتين ، والنظرية إذ تبين القوة الملزمة للاتحة والقواعد التأديبية داخل كل مجموعة على حدة . تعجز عن تفسير العلاقات بين المجموعتين .

تنبه Hauriou إلى هذا النقص ، محاولا تبيان كيفية ارتباط المجموعات المهنية بالاتفاقية الجماعية بمجرد إبرامها . مستعينا بنظرية العمل الإجرائي *Opération à procédure* فالقواعد العامة التي تشتمل عليها الاتفاقية الجماعية ، تتلقى أولا موافقة أحد طرفي العقد ، ثم في وقت لاحق إعلان الطرف الآخر . وبهذه الإعلانات الإرادية المتفردة ، يتحول العمل الإجرائي إلى واقعة قانونية منتجة لآثارها وملزمة لكل من أعلن بإرادته المتفردة التزامه بهذه الآثار . يتبين من خلال ما سبق أن أنصار نظرية الطبيعة اللاتحجية للاتفاقية الجماعية للعمل ينتمون إلى نفس النتيجة ، فالاتفاقية الجماعية ليست عقدا ، وإنما لاتحة أو قانون " ينظم بمقتضاه علاقات العمل المهنية ذلك لأن للاتفاقيات الجماعية خصائص القانون ، أهمها العمومية والإلزام ، فهي تلزم كافة أعضاء النقابة الموقعة عليها ، حتى ولو لم يكونوا أعضاء بالنقابة وقت إبرام العقد ، بل اكتسبوا العضوية في وقت لاحق . بالإضافة إلى ذلك فإن الاتفاقية الجماعية لا تتطلب رضا كل عضو من أعضاء النقابة بما ترقبه من التزامات ، فالالتزام هنا يأتي من نظرية " التنظيم الاجتماعي " ⁽¹⁾ .

لاقت هذه النظرية قبولا من جانب الاقتصاديين ، أما بالنسبة للمقانونين فبالرغم مما أبداه بعضهم من تأييد لنظرية " الطبيعة اللاتحجية للاتفاقية الجماعية " ⁽²⁾ . إلا أن هذه النظرية أثارت قلقاء القانون المدني ، الذين اتهموا أنصار نظرية الطبيعة اللاتحجية بأنهم تسببوا في هدم التفسيرات القانونية المستقرة ، وبإشاعة الاضطراب في الأفكار القانونية ⁽³⁾ . فبالنسبة لأفكار Duguit رأى البعض فيها خطورة تقسيم التصرفات

(1) G. Péro : *Le problème du contrat collectif de travail en France - revue internationale du travail* - janvier 1922 p37 et 40.

(2) R. Demogue : *Traité des obligations en général* T2 Librairie Rousseau Paris 1923 P 86. Planol et Ripert : *traité pratique de droit civil Français* T .XII.G.D.J .Paris 1932 n 882 et 893 Pt 24 .

(3) J.B.De La Grunaye - *Prés Note* 86 .P108.

الباب الأول

القانونية المستقرة لأنها تكاد تقضي على نظرية العقد ، التي هي دعامة قوية من دعائم البناء القانوني .

والواقع أن فقهاء القانون المدني ، من خلال نكدهم لنظرية الطبيعة اللاتحجية للاتفاقية الجماعية للعمل اعترفوا ضمناً بأن لهذه الأخيرة خصائص تقريبا من اللاتحجية⁽¹⁾ ولكنهم تمسكاً بالتقسيمات القانونية التقليدية ، وأمام مبدأ * العقد شريعة المتعاقدين " لم يكن بمقدورهم كغيرهم من فقهاء القانون العام التخلص من سيطرة " النظرية العقدية " ولكنهم في النهاية لم يبينوا النقص الواردة في نظرية الطبيعة اللاتحجية⁽²⁾ .

غير أنه بالرغم من أن نظرية الطبيعة اللاتحجية للاتفاقية الجماعية ، تبدو أكثر وضوحاً من الناحية القانونية في نفس آثارها ، إلا أن هذه النظرية لا يمكنها وحدها، تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية ، إذ أن تجريدها من كل صفة تعاقدية واعتبارها مجرد قاعدة مهنية تنظيمية رأي غير سليم . فالاتفاقيات الجماعية من الصفات ما تجعلها تقترب من القاعدة التنظيمية وصفات أخرى تجعلها تقترب من العقود⁽³⁾ ، وليس أدل من ذلك أن Duguit نفسه الذي يعد من المناهضين لفكرة العقد، لم يستطع أن ينكر الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية، وفي هذا الاتجاه ظهرت نظرية ثالثة تحاول التوفيق بين النظريتين السالفتين، إذ تعتبر الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة فهي عقد في بعض النواحي ، وقاعدة تنظيمية في نواحي أخرى ، وهو ما استقر عليه رأي الفقه الحديث .

(1) F. Gény - Science et technique en droit privé positif T.6 Sirey - Paris 1924 P.210 et 211 .

(2) Bonnetruot : La philosophie du code napoléon appliquée au droit de la famille REv.Gén .Du droit 1922 p.48 .

(3) الدكتور محمد حلمي مراد : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الرابعة 1981 ص 237 .

المطلب الثاني

نظرية الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية في الاتجاهات الحديثة

لم تسلم النظريتين السالفتين من النقد ، فالاتفاقيات الجماعية في نظر جانب آخر من الفقهاء ذات طبيعة مزدوجة ، وهو الرأي الذي كرسه الفقه الحديث بإضافة بعض التعديلات ، وقوفاً عند هذه الاتجاهات قسم هذا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل وخصص الفرع الثاني موقف فقهاء العصر الحديث من هذه النظرية.

الفرع الأول : نظرية الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية

ذهب اتجاه فقهي ثالث، إلى أن الخطأ الذي وقع فيه أنصار النظريتين السابقتين (العقد واللائحة)، هو أن كل طريق حاول، أن يرد الاتفاقية الجماعية إلى أحد الأنظمة القانونية المعروفة التابعة للقانون الخاص على حدة أو للقانون العام على حدة ، بينما الواقع أن الاتفاقية الجماعية تحمل في طياتها خصائص العقد واللائحة في آن واحد⁽¹⁾، فهو نظام عقدي ولائحي ينشئ جسراً ما بين القانون العام والقانون الخاص⁽²⁾، يجمع بطبيعته المزدوجة بين " الإرادة المنفردة من جهة ، والقواعد العامة الصادرة عن السلطة المختصة من جهة أخرى في نظام قانوني فريد ، لذا فإن التكييف القانوني الصحيح للاتفاقية الجماعية أنها ذات طبيعة مزدوجة سواء في إجراءات إبرامها أو في مضمونها⁽³⁾.

(1) أول من نادى بهذا الاتجاه هو P. Durand في مقال تهرجه له بعنوان

Le dualisme de la convention collective de travail , Rev. Trimestrielle de droit civil 1939, Note 137 P 353 et 358 .

(2) A. Bruin et H. Galland - *droit du travail* - profane de A. Siegfried - Sirey Paris 1958, Note 74 P 748.

(3) J. Rivero et J. Savatier- *Droit du travail* 6 édition Paris 1975, P 35.

□ أولاً: الازدواجية من حيث إجراءات إبرام الاتفاقية الجماعية

تجميع الاتفاقية الجماعية ، من حيث إجراءات إبرامها بين إجراءات إبرام العقد وإصدار القانون في آن واحد ، يظهر الطابع التعاقدي فيها جلياً عند إبرامها، لأنها تعبر عن إرادتين متطابقتين، إذ أن مضمون العقد يتحدد نتيجة مفاوضة بين طرفيه، ولا ينفي عن الاتفاقية الجماعية صفتها التعاقدية.

ذهب أنصار نظرية الطبيعة المزدوجة، إلى القول أن الاتفاقية الجماعية تقوم على وحدة الهدف والغرض الذي يهدف إليه المتعاقدان ، فهذا القول لا يعكس الحقيقة، إذ أن الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في النظام الرأسمالي تعكس بوضوح اختلاف المصالح بين الطرفين ، فالطرف الأول نقابات أرباب العمل تمثل مصالح رأس المال بينما الطرف الآخر نقابات العمال يمثل مصالح العمال . ويعمل كل طرف منهما للدفاع عن مصالح أعضائه⁽¹⁾.

مما يؤكد الطبيعة التعاقدية للاتفاقية الجماعية ، أنه إذا اختلف طرفيه خلال المفاوضات فلا يمكن للسلطات الحكومية التدخل بفرض " اتفاق جماعي " أو الحلول محل أحد الطرفين في إبرام الاتفاق . فالأطراف بإرادتهما الحرة يمكنهما وحدهما ، وضع القواعد التي تنظم علاقات عملهما ، لذا فإن الاتفاقية الجماعية تخضع للقواعد العامة لنظرية العقد المتعققة باحترام إرادة الطرفين ، فتسري عليها الأحكام الخاصة بعبوب الرضا ويخضع تفسير أحكامها للقواعد العامة في تفسير العقود . وينعين فيها البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين كما تسري عليها أحكام الفسخ القضائي ، ويمكن تعديل أحكامها باتفاق الطرفين . غير أن المشرع لم يكتف

(1) - Durand et Jassaud : Traité de droit du travail, Edition Dalloz Paris 1947, Note 19 P 133 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

في إبرام الاتفاقية بذلك القواعد ، حتى يمكن ردها للنظرية العقدية وحدها بل وضع إجراءات عند إبرامها تشبه إلى حد كبير إجراءات إصدار القانون وهنا تقترب من فكرة اللائحة ، إذ يشترط القانون لصحتها ، أن تكون الكتابة وإلا اعتبرت الاتفاقية باطلة ، ولا تسري أحكام الاتفاقية الجماعية ، إلا بعد تسجيلها لدى الجهات الإدارية المختصة ونشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية ، كما تشبه الاتفاقية الجماعية اللائحة من حيث إمكانية امتداد أحكامها ، ليشمل مجال تطبيقها غير الأطراف المتعاقدين ودون حاجة لموافقتهم⁽¹⁾.

□ ثانياً : الازدواجية من حيث آثار الاتفاقية الجماعية

تظهر الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية أيضاً فيما تربيته من آثار ، فهي تشبه القوانين الدستورية إذ تعد " ميثاقاً لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة " ويحوي بياناً للحريات الأساسية للعامل كالحرية النقابية ، وحرية الرأي كما تبين الإجراءات الواجب إتباعها لتعديل أحكامها ، والجهات القضائية المختصة بالتوفيق ، والتحكيم في حالة المنازعات المتعلقة بالتنفيذ ، كما تتميز أحكام الاتفاقية الجماعية بما تتميز به القواعد القانونية من صفات العمومية و الإلزام ، فيما قرره المشرع من أن يقع باطلاً كل شرط يخالف للاتفاقية ، يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذه الاتفاقية .

غير أن النظرية المزدوجة للاتفاقية الجماعية ، تثير صعوبات عملية في التطبيق باعتراف من الفقيه DUCUIT نفسه ، الذي يقرر أن الاتفاقية الجماعية ، وإن جمعت شكلاً وموضوعاً بين خصائص العقد ، والقانون في أن واحد ، فإن هذه الطبيعة مؤقتة لا تمثل إلا مرحلة انتقالية ، توالي هذه الأخير تطورها حتى تتضح كاتفة معالمها ، وتتجلى طبيعتها الموحدة بصورة نهائية⁽²⁾.

(1) - انظر أدكتور أحمد حسن ترمي مقالات العمل الجماعية الجزء الثاني عقد العمل المشترك من 106 و 107

(2) - Ducuit - La dualité de la convention collective de travail , Note 137 P.353 et 354.

الباب الأول

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية في الاتجاهات الحديثة

لم تعد الاتجاهات الحديثة تخوض في النقاش التقليدي، في تحليل طبيعة الاتفاقيات الجماعية وإنما اتجهت إلى الاهتمام بالتواحي العملية، فقررت أن للاتفاقية الجماعية خصائص تقريبا من العقد ثارة ومن القانون أو اللائحة ثارة أخرى، غير أن الأمر لا يتوقف على تحديد أي العنصرين يغلب على طبيعتها القانونية، بقدر ما يتوقف على أهمية النقاش على تحديد النتائج العملية المترتبة على الطبيعة المزدوجة⁽¹⁾.

اتجهت الدراسات الحديثة، إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي للاصطلاح مهمته " تنظيم علاقات العمل "، كما رسم القانون حدودها فلا يمكن لهذه الأخيرة أن تتضمن أحكاما مخالفة للنظام العام، إلا إذا كانت هذه الأحكام أكثر فائدة للعامل، نوضحا لهاتين المسألتين، قسم هذا الفرع إلى عنصرين، يتناول العنصر الأول عدم مخالفة الاتفاقية الجماعية للنظام العام، وخصص العنصر الثاني لتحديد الشرط الأكثر فائدة.

□ أولاً : عدم مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية للنظام العام الاجتماعي

إن كل بند من بنود الاتفاقية الجماعية المخالف للنظام العام يعد باطلا وعديم الأثر، كما ينطبق البطلان على مخالفة البند لأحكام النصوص القانونية والتنظيمية، ذلك ما كرسه الاجتهاد القضائي الفرنسي في إحدى قراراته⁽²⁾. إن فكرة النظام العام في مجال قانون العمل تصطبغ بصبغة اجتماعية مؤداها أن معظم قواعد قانون العمل، التي تعد من النظام العام، إنما وضعت لحماية العامل، لذلك فهي تبين الحد الأدنى من الحماية المقررة له، والذي لا يجوز النزول عنه أو الإنقاص منه وإن جاز على

(1) M. Despas : *conventions collectives Traité de droit du travail sous la direction de G. H. Camerlynck* T. 7 Dalloz Paris 1966, Note 9 P 64.

(2) C.H. Camerlynck et G. Lyon Caen - *Droit du travail* 7 édition Dalloz Paris 1975 P550

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

العكس زيادته بموجب الاتفاقية الجماعية، إلا إذا رأى المشرع وضع قاعدة تحرم لاعتبارات متعلقة بالصالح العام، كتجريم كل زيادة في الأجور عن الحد الذي تقرره الدولة لأسباب تتعلق بالسياسة الاقتصادية العامة⁽¹¹⁾.

يجب التمييز بين فكرة النظام العام "الاجتماعي"، والنظام العام "العادي" فالنظام العام الاجتماعي باعتباره يعمل في أغلب الأحيان على حماية مصلحة العامل (الطرف الضعيف) وتمثل قواعده الأمرة الحد الأدنى، الذي لا يجوز النزول عنه، غير أنه يجوز مخالفته بما يحقق مصلحة العامل، أما فكرة النظام العام العادي، فلا تميز مخالفة القانون لأي سبب كان⁽¹²⁾.

□ ثانياً: تطبيق الشرط الأكثر فائدة الواردة في الاتفاقية الجماعية

ما تجدر الإشارة إليه أن الشرط الأكثر فائدة للعامل، الذي يجيز مخالفة الأحكام المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، تعد ميزة من ميزات قانون العمل وحده، وبذلك يتبين بوضوح "الطبيعة الاجتماعية" لهذا الفرع من فروع القانون، غير أن الموضوع يتطلب البحث فيما إذا كان الشرط الأكثر فائدة مخالفاً للنظام العام العادي أو موافق له⁽¹³⁾. وبمعنى آخر يتعين المفاضلة بين فكرة النظام العام الاجتماعي، والنظام العام العادي، فلو اتضح أن الشرط الأكثر فائدة للعامل، مخالف للنظام العام العادي وجب بطلانه، فلا يجوز للاتفاقية الجماعية أن تمنح العامل، حق امتياز في غير الحالات التي نص عليها القانون. لأن ذلك يتعارض مع قاعدة من قواعد النظام العام، وهي قاعدة لا امتياز بغير نص⁽¹⁴⁾.

(11) الدكتور محمد حمدي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية المراجع المؤلف، الذكر من 669.

(12) C.H. Camerlynck et G. Lyon Caen - Préc Note 161 P 32.

(13) الدكتور محمد عبد الحافظ صبر: قانون العمل الليبي المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر الإيكندرية طبعة 1978 ص 638.

(14) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية الجزء الثاني عقد العمل المشترك ص 119.

الباب الأول

إن تحديد ما إذا كان الشرط " أكثر أم أقل فائدة للعامل " ، يعد من الأمور الصعبة فأحيانا تبدو الأمور واضحة ، كالشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية الذي يزيد من عدد أيام العطلة السنوية المدفوعة الأجر عن الحد المقرر قانونا ، لا تثير أي شك في أنه أكثر فائدة للعامل حيث تؤدي زيادة فترة العطلة السنوية إلى راحة العامل ، وتساعد على استرجاع قوته ، مع المحافظة على أجره كاملا ، غير أن الأمور لا تسير على نفس المنوال فبالنسبة للأجور مثلا ونظرا لتعدد طرق الوفاء بها فإن نص قانون العمل الذي يقرر الأخذ بطريقة بدلا من الأخرى في الوفاء بالأجر ، قد يثير الشك حول مدى فائدة الطريقة الجديدة ، وهل هي حقيقة أكثر فائدة للعامل ؟ .

إن نظام الأجر بالقطعة يكافئ العامل المجد ويحمي مصالحه ، لأنه يضمن له نسبة أعلى من الأجر عما لو كان احتسابه يتم شهريا ، والحقيقة أنه يصعب في ضوء هذه المعطيات أن نحدد بشكل قاطع أي الأنظمة في أداء الأجر أفضل للعامل ، فالجيرة ليست فقط فيما يحصل العامل من أجر ، بل أيضا فيما يبذله من مجهود للحصول على هذا الأجر⁽¹⁾ ، لذلك فإن أفضل طريقة بالنسبة للعامل ، هي التي تضمن له في آن واحد أكبر دخل ممكن ، بأقل مجهود يبذل ، وبذلك يتضح أن للعامل أكثر من مصلحة ، فمن مصلحته أن يعمل أقل مدة ممكنة ، وأن يبذل أقل مجهود حتى يحتفظ بوقته وقوته ، ولكن في الوقت نفسه نجد أنه كلما أعطى العامل للعمل وقتا أطول ومجهودا أكبر كلما عاد عليه ذلك بدخل أكبر وضمن له مستوى أفضل للمعيشة. كما أن الشرط الذي ينقص من عدد ساعات العمل الإضافية ، التي يمكن أن يؤديها العامل تعتبر في آن واحد بالنسبة إلى العامل أكثر فائدة ، من حيث أنه يساعد على راحته ويخفف من مجهوده . لكنه يسبب له ضررا من جهة أخرى حيث ينقص من دخله . كيف يمكن إذن في ظل هذه المتناقضات الحكم بطريقة قاطعة على مدى " فائدة

(1) Maurice E. Aubert - Les conflits de conventions collectives de Travail , Thèse Languan 1957 p 40 ,
M. Bouchard : Théorie du salaire et conventions collectives 1957 Note 47 p 241.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

الشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية " بالنسبة للعامل ؟ اتفق اتفق على الأخذ
بعدة معايير ، بتحدد على أساسها ما إذا كان الشرط " - أكثر فائدة للعامل " ويقتضي
الأمر أن تتم المقارنة بين الحكم الوارد في نص القانون والشرط المدرج في الاتفاقية
الجماعية على أسس قانونية وموضوعية وتحليلية⁽¹⁾.

1- المقارنة القانونية La Comparaison sur le plan juridique

ينبغي عند إجراء المقارنة بين النص القانوني ، والشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية
للعمل النظر إلى مضمون كل منهما ، بغض النظر عن الآثار الاقتصادية المترتبة ، فمثلا
إذا كان الشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية يقضي بحد أقصى لساعات العمل في اليوم
يقل عن الحد الأقصى لساعات العمل القانونية ، فإن الشرط يعتبر أكثر فائدة للعامل ،
غير أنه يؤدي من الناحية الاقتصادية إلى إضعاف القدرة الاقتصادية لأصحاب العمل ،
وقد يؤدي إلى إفلاس بعضهم ، مما يؤدي إلى فقدان عدد من العمال مناصب عملهم ،
لكن بالرغم من ذلك ينبغي الأخذ بالشرط الوارد في الاتفاقية ، لأنه يعد أكثر فائدة
للعامل .

2- المقارنة الموضوعية La comparaison objective

ينبغي أن تتم مقارنة النص القانوني بالشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية بطريقة
موضوعية لا شخصية . كون الاتفاقية الجماعية لا ترتب مراكز قانونية شخصية ، وإنما
تضع قواعد عامة ومجردة تحدد من خلالها قواعد قانونية موضوعية لفائدة كل
العمال⁽²⁾ . ولقد أكدت هذا الاتجاه الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية في
قرارها المؤرخ في 11 يناير 1962 : " إن تقرير ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعمال أم لا ،
ينبغي أن يتم بالنظر إلى مجموع العمال ، وليس لما يربته الشرط من آثار لصالح

(1) - Durand et Jansoul *op.cit*, Note 19 P 1170. M. Despar - e Note 9 P 21.

(2) - Maurice E.Aubert - *op.cit* Note 170P 36 .

الباب الأول

أحدهم بصفة خاصة⁽¹⁾. فمدة الإخطار مثلا مقررة لمصلحة صاحب العمل ولمصلحة العامل معا ، حتى لا يفاجأ أحدهما بانتهاء العقد ، دون أن يتخذ الاحتياطات اللازمة . ومن المعقول أن العامل المجد من مصلحته أن تكون مدة الإخطار قصيرة حتى يتحرر من العقد ويلتحق بمنصب العمل الجديد . لكن ليس كل العمال على نفس الدرجة من الاجتهاد ، لذلك إن الشرط الوارد في الاتفاقية الجماعية ، الذي يقصر مدة الإخطار الواجبة للعامل ليس من الناحية الموضوعية أكثر نفعا للعامل ، لأن من مصلحة العامل في الظروف العادية ، أن نتاج له فسخة من الوقت يستطيع خلالها أن يجد عملا مناسباً آخر .

3- المقارنة التحليلية La comparaison Analytique

تهدف الاتفاقية الجماعية إلى تعديل بعض النصوص القانونية ، بغية تحسين شروط العمل بما يحقق مصلحة العامل ، ولذا ينبغي مقارنة تلك النصوص القانونية بالشروط الواردة في الاتفاقية ، بطريقة تحليلية مؤداها النظر أولا إلى مجمل شروط العقد ، الذي يتم إبرامه نتيجة مفاوضات ومناقشات طويلة بين طرفيه ، ومن خلال المفاوضات يقدم كل طرف تنازلات مقابل ما حصل عليه من مزايا ، وينبغي عند إجراء المفاوضة المحافظة على التوازن الاجتماعي الاقتصادي " للاتفاقية الجماعية ، بحيث لا تؤدي تجزئة أحكام الاتفاقية للإخلال بهذا التوازن ، لذلك ينبغي النظر بطريقة إجمالية لجميع شروط العقد ، قصد استخلاص مضمون التوازن الذي يقوم عليه العقد ككل ثم تحليل كل شرط وإبطال كل جزئية تتضمن إنقاصا لحقوق العامل . ولا شك أن تقدير النص المركب تقديرا إجماليا لمعرفة ما إذا كان أصلح للعامل في مجموعه ، يعد أقرب إلى تحقيق قصد المتعاقدين وإلى المحافظة على التوازن العام للعقد⁽²⁾ . قد يترتب على هذا التقدير الإجمالي ، إهدار إرادة المشرع الأمرة في تنظيم

(1) J. Riviere et J. Savatier - Droit du travail - Préc Note 16 P.15 .

(2) - انظر الدكتور محمد عبد الحالى مصر لمرجع السالف الذكر ص(44)

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والممارس

العمل لذلك فقد استقر الفقه واثقضاء في فرنسا على أنه ينبغي تحليل النص المركب إلى جزئياته الأوتية وتقدير كل جزئية فيها إنقاص لحقوق العامل واستبعادها، بشرط ألا يؤثر ذلك على توازن العقد⁽¹⁾.

لقد تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث ، حيث اعتبر الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة ، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد⁽²⁾ ، إذ استعمل مصطلح " العقود الجماعية للعمل " بدل الاتفاقية الجماعية ، عند تعرضه لصلحيات مفتش العمل في إطار علاقات العمل الجماعية والمتمثلة في مساعد الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽³⁾ ، رغم الطابع التعاقدية للاتفاقية الجماعية ، فهي لا تبتعد عن طابعها اللانحي ويظهر ذلك جليا من خلال تدخل المشرع بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام ، ومن ذلك مثلا تحديد تمثيلية الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي⁽⁴⁾.

كما تدخل المشرع الجزائري ، وألزم المستخدم باعتباره طرفا أساسيا في الاتفاقية الجماعية احترام بعض الإجراءات الشكلية ، وإلا اعتبرت هذه الأخيرة غير نافذة في حق العمال داخل المؤسسة ومنها تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا

(1) - M. Despas : *conventions collectives* Traité de droit du travail - Préf. Note 9 p 75 et Durand et Jaussaud : *Traité de droit du travail* - Préf. Note 19 P 181.

(2) - Paul Henri ANTONMATTEI : *Les conventions et les accords collectifs de travail* - Préf. p 11.

(3) المادة 2 غالية 3 من القانون رقم 90 - 03 لمرح في 6 فبراير 1990 المتعلق بمقتضية العمل : " تختص مفتشية العمل بما يأتي : - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل

(4) تنظر الفقرة الأخيرة من المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم : " تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض الجماعي طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون " - والمادة 124 من نفس القانون : " يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية المؤسسة عدة بلووج من 1 إلى 7 أعضاء ، أما في الاتفاقيات من درجة أعلى لا يمكن أن يتجاوز ممثلي كل طرف 11 عضوا "

الباب الأول

وإبداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة الاجتماعية⁽¹⁾، بالإضافة إلى ضمان إشهارها في أوساط جماعات العمال المعنيين⁽²⁾.

إلى جانب الإجراءات الشكلية الملزمة قانونا، تدخل المشرع الجزائري ليحدد مضمون ومحتوى الاتفاقية الجماعية للعمل⁽³⁾، كما أخضع رقابة مدى تطابق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل مع النصوص التشريعية والتنظيمية لسلطة القاضي الاجتماعي بعد إخطاره من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا⁽⁴⁾ وكل أحكام في الاتفاقية الجماعية مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية تعد باطلة وعدمية الأثر⁽⁵⁾. بعد تحديد مفهوم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتحديد طبيعتها القانونية، نتنقل إلى الفصل الثاني من الباب الأول لتحديد الشروط الموضوعية والشروط الشكلية الخاصة بإعدده الاتفاقيات الجماعية.

(1) انظر المادة 126 و127 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

(2) المادة 129 من القانون رقم 90 - 11 السابق الذكر: "يجب على هيئة المستعينة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقية الجماعية دوماً تحت تصرف العمال في موضع مميز في كل مكان عمل".

(3) انظر المادة 128 من القانون رقم 90 - 11 المذكور أعلاه.

(4) المادة 131 من القانون رقم 90 - 11 المعدلة بالمادة 19 من القانون رقم 96 - 21 المتعلق بعلاقات العمل: "لا حظ مفتش العمل أن الاتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعية مخالفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يحررها أو يحررها تلقائيا على التهمة القصائية المختصة".

(5) الفقرة 1 من المادة 135 من القانون رقم 90 - 11: "تعد باطلة وعدمية الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

الفصل الثاني

إعدادات الاتفاقيات الجماعية للعمل

نتناول من خلال هذا الفصل التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية ، ثم أهم تعريفاتها والتسميات المختلفة التي أطلقت عليها ، لتختتم الفصل بتحديد طبيعتها القانونية ، لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية وأهم تعريفاتها . ونخصص المبحث الثاني لتحديد طبيعتها القانونية

سبق القول أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقد بالمفهوم الكلاسيكي ، ومن ثم فهي تخضع للقواعد العامة التي تحكم انعقاده وصحته بوجه عام . ولن نتعرض إلى ما تقضي به المبادئ العامة المكرسة في القانون المدني بخصوص أركان العقد وشروط صحته وإنما نكتفي بالقواعد الخاصة بإبرام الاتفاقية الجماعية ، والتي تشكل استثناء عن القواعد العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام⁽¹⁾ . وردت بعض هذه القواعد في أحكام القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل وبعضها الآخر في أحكام القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

بالرجوع إلى الأحكام الواردة في قانون العمل ، نجد أن المشرع الجزائري قيد الاتفاقية الجماعية بشروط موضوعية ، تنحصر في تنظيم التفاوض الجماعي من حيث أطرافه وإجراءات سيره وأخرى شكلية تتعلق بكتابة الاتفاقية الجماعية ، وتسجيلها وشهرتها حتى ترتب هذه الأخيرة آثارها وتثبت لها صفة الإلزام⁽²⁾ . وقولنا عند هذه الشروط ، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم التفاوض الجماعي ، وتحديد أطرافه وإجراءات سيره ، ونخصص المبحث الثاني لدراسة الإجراءات الشكلية المتعلقة بإعداد الاتفاقية الجماعية.

(1) انظر الدكتور عصام أبو سليم - قانون العمل - المراجع السالف الذكر ص 155 . انظر الدكتور محمد حلمي خراد - قانون العمل - المراجع السالف الذكر ص 517 و الدكتور محمود جمال الدين في المراجع السالف الذكر ص 568 - 569 voir Paul - Henri Antonietti, Préc p17et 23

(2) انظر المولد من 123 إلى 126 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر

الباب الأول

المبحث الأول

تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره

التفاوض علم قائم بحد ذاته ، يقوم على أسس وقواعد علمية متفق عليها للوصول إلى أهداف محددة يركز على منهج علمي ، يسالده حوار راشد يتم بين طرفين أو أكثر حول مسائل يراد الاتفاق على إيجاد حل لها ، على أن يتوج في الأخير بالتوقيع على اتفاق أو عقد يتضمن نتائج العملية التفاوضية⁽¹⁾ . والتفاوض لغة مستق من الفعل طاوز ، فيقال طاوزه في الأمر أي شاركه فيه وتفاوض القوم في الحديث أي أخذوا فيه ، ومنه أيضا مفاوضة العلماء أي محادثتهم ومذاكرتهم في العلم ، بأخذ ما عند غيرهم وإعطاء ما عندهم⁽²⁾ .

أما التفاوض بمفهوم العلمي يعني : "موقف تعبيري قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا ، يتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب وجهات النظر ، باستخدام كافة وسائل الإقناع للحفاظ على المصالح القائمة ، أو للحصول على منفعة جديدة"⁽³⁾ .

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي شأنه في ذلك شأن ما ذهب إليه التشريع الفرنسي ، مكتفيا بتعريف الاتفاقية الجماعية كونه أعتبره من الحقوق الجماعية الأساسية المعترف بها للعمال⁽⁴⁾ . وسيلة بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها وهي إبرام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل ، في

(1) : الدكتور محمد أحمد الخليلي - "التفاوض علم تحقيق التسهيل اسللافا من الممكن" - مكتبة الأتيمو المصرية القاهرة - طبعة 1988 ص 7 و 8 .

(2) : انظر ابن منظور - لسان العرب - الجزء الثالث - باب طاوز - فصل طوز = طبعة دار المعارف القاهرة بدون تاريخ وانظر أيضا المنجد في اللغة والأعلام - دار المشرق بيروت - المكتبة الشريفة طبعة 1988 باب طاوز ص 590 .

(3) : الدكتور محمد أحمد الخليلي - التفاوض علم تحقيق التسهيل اسللافا من الممكن - المرجع المذكور أعلاه ص 14 .

(4) : انظر المادة 8 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بحقوقات العمل : " يمتنع العمال بالحقوق الأساسية التالية : 1 - التفاوض الجماعي

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

غياب تعريف التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري ، نعرض إلى تعريفه حسب ما ورد في الاتفاقية الدولية وفي بعض التشريعات العمالية العربية المقارنة ، حيث عرفته المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي على أنه: " في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح " التفاوض الجماعي " جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل ، أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل : أ - تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام . ب - تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال . ج - تنظيم العلاقات بين أصحاب العمال أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال⁽¹⁾ . يبدو أن هذا التعريف غير شامل⁽²⁾ ، حيث حصر أطراف التفاوض الجماعي في الممثلين التقابليين للعمال . بينما في حالة عدم وجود تنظيم نقابي داخل المؤسسة يمكن أن يمثل العمال في عملية التفاوض أعضاء يختارهم هؤلاء . وهو ما نصت عليه المادة 3 من نفس الاتفاقية الدولية .

أما المشرع المصري فقد استعمل مصطلح " المفاوضة الجماعية " بدل التفاوض الجماعي و عرفها على أنها⁽³⁾ : " الحوارات والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل ، تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل " . يلاحظ عن خلال التعريف الذي

(1) انظر بشأن تلك الاتفاقية الدولية - المفاوضة الجماعية - مرشد ثقافة العمالية - مكتب العمل الدولي جنيف الطبعة 3 دار المستقبل العربي القاهرة 1989 ص 113 .

(2) انظر خلاصة عبد الوهاب عبد الحليم - رسالة ليل شهادة الدكتوراه في الحقوق - المراجع السالف الذكر ص 15 . وانظر كذلك الدكتور محمد عبد الله نصر - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - المراجع السالف الذكر ص 52 .

(3) لم يتعرض المشرع المصري إلى تعريف المفاوضة الجماعية في الميثاقية السابقة للمادة بالقانون الجديد ، بل تعرض إلى تعريفها في ظل القانون الجديد البازي المفعول بموجب المادة 146 من قانون العمل المصري الجديد تحت رقم 12 لسنة 2003

الباب الأول

أوردته المشرع المصري، أنه استبعد من مجال المفاوضة الجماعية العمال غير المنتمين إلى إحدى المنظمات النقابية، وهو ما يتعارض ما ورد في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية.

وفقاً عند النقائص الواردة في التعريفات السالفة الذكر، حاول بعض الفقهاء الوصول إلى تعريفات أكثر دقة وشمولاً، إذ عرفه جانباً من الفقه على أنه: " الحوارات والمناقشات الجماعية الودية المباشرة بين العمال أو ممثليهم من جهة، وبين أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، بقصد التوصل إلى اتفاق يقضي بتعديل، أو الانضمام إلى اتفاق قائم يتعلق بشروط العمل وظروفه وعلاقاته"⁽¹⁾، وعرفه جانب آخر على أنه: " المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جانب وبين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه"⁽²⁾. وذهب البعض الآخر إلى أنه: " نوع من الحوار أو تبادل المقترحات بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى اتفاق لحسم قضية خلاف أو تنازع بينهما، في الوقت ذاته لتحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة"⁽³⁾.

من خلال التعريفات السالفة الذكر يمكن اقتراح تعريفاً شاملاً وجامعاً للمفاوض الجماعي: " التفاوض الجماعي وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه، أو لتسوية النزاع الجماعي للعمل أساسه الحوار والنقاش الذي يجري بين ممثلي العمال من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، ثمرة التوصل إلى اتفاقية أو اتفاق جماعي يحقق المصالح المشتركة للطرفين".

(1) الدكتور رأفت دسوقي - المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 52 لسنة 2003 - ص 14 .

(2) الدكتور عبد السلام عباد - المفاوضة الجماعية - مطبوعات الجامعة العمالية بالقاهرة بيون ناشر ص 24 .

(3) الدكتور بكر محمود رسول - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - مطبوعات مكتب العمل العربي بالقاهرة 1993 ص 4 .

أجمعت كل التعريفات السابقة الذكر أن الاتفاقيات الجماعية ، ثمرة للتفاوض الجماعي الذي يتم بين ممثلي العمال من جهة ، وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة أخرى ، ستوضح بشوع من التحليل والتفصيل أطراف التفاوض الجماعي من خلال المطلب الأول من هذا المبحث .

المطلب الأول

تحديد أطراف التفاوض الجماعي

بدأ التفاوض الجماعي في بداية تطوره التاريخي على مستوى المؤسسة ، إذ اقتصر التنظيم النقابي آنذاك على مشاغلها فقط . كما اعتبر التفاوض الجماعي الوسيلة الوحيدة لتسوية المنازعات الجماعية التي تقع بين العمال وصاحب العمل على مستوى المؤسسة . ولم يكن يتعداهم لعمال المؤسسات الأخرى حتى ولو كانوا يخضعون لنفس النشاط الاقتصادي⁽¹⁾ ، الأمر الذي أدى إلى عدم مساواة العمال في الحقوق والامتيازات على مستوى قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ، فكلما كانت النقابة في مركز قوة كلما كانت ظروف وشروط العمل أفضل ، والعكس صحيح⁽²⁾ . الأمر الذي أدى إلى توحيد صفوف العمال ، ونمو الوعي النقابي ، بحيث انتقل التنظيم النقابي من مستوى المؤسسة إلى مستوى النشاط الاقتصادي الواحد . وظهرت المنظمات النقابية العامة ، تشمل العاملين في المهنة الواحدة ، أو قطاع النشاط الاقتصادي الواحد ، والتي استطاعت خلال عملية التفاوض الجماعي أن تحصل على شروط وظروف عمل أفضل بالنسبة لكافة العمال المنتمين لنفس القطاع⁽³⁾ ، مما دفع بأصحاب العمل إلى التكتل

(1) انظر الدكتور عبد الحميد عثمان حتمي-علاقات العمل الجماعية- المكتبة العمالية بالمنصورة- بدون تاريخ الطبع ص 12 وانظر أيضا الدكتور الهاشمي بناني - علاقات العمل الجماعية - دراسة نظرية مقارنة - منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي - بدون تاريخ ص 10 و 11

(2) الدكتور عبد الله نصار - المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - المرجع السابق ص 23 و 24

(3) انظر المفاوضة الجماعية - المرشد في الثقافة العمالية - المرجع السابق الذكر ص 32 - وانظر كذلك سلامة عبد الوهاب عبد الحليم - المفاوضة الجماعية في قانون العمل - المرجع السابق الذكر ص 34

الباب الأول

والاتحاد فيما بينهم لمواجهة ثقافات العمال القوية بقوة بمائلها ، وبذلك ظهرت التنظيمات النقابية لأصحاب العمل ، الأمر الذي أدى إلى توسيع عملية التفاوض الجماعي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي الواحد .

يعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، أقدم وسيلة عرفها قانون العمل ، ولازال يحظى باهتمام التشريعات العمالية الحديثة ، وذلك لعدة عوامل أهمها : سهولة التفاوض نظرا سهولة تعيين أطراف التفاوض الجماعي من جهة ، ومعرفه كل طرف مفاوض للطرف الآخر ، وللمواضيع المطروحة للنقاش والحوار من جهة أخرى ، لذلك نجد أن أصحاب العمل يفضلون هذا المستوى من التفاوض الجماعي ، فهو يلقى قبولا وانتشارا في كل من الولايات المتحدة واليابان⁽¹⁾ .

لقد كرس المشرع الجزائري هذين النوعين من التفاوض الجماعي ، التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة *la convention collective d'entreprise* ، والتفاوض الجماعي على مستوى أعلى درجة ، أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي ، والذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع *la convention collective de Branche* ، سبق القول أن عملية التفاوض الجماعي تتم بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة ، وبين المستخدم أو مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى . فما المراد بالممثلين النقابيين للعمال الأجراء ؟ وما هي الشروط التي يجب أن تتوفر فيهم حتى يكونوا مؤهلين لإبرام الاتفاقيات الجماعية ؟ ومن هو المستخدم الذي يعتبر طرفا أساسيا في التفاوض الجماعي ؟ إجابة على هذه التساؤلات قسمنا المطلب الأول إلى فرعين ، تناول الفرع الأول مفهوم ممثلي العمال

(1) انظر المرشد في الثقافة العمالية - المفاوضة الجماعية - الترجيح السالف الذكر ص 92 : و أدكتور سلامة عبد الواد عبد الحليم - المفاوضة الجماعية في قانون العمل - المرجع السالف الذكر ص 368 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

باعتبارهم طرفا في عملية التفاوض الجماعي ، و نخصص الفرع الثاني لفهمهم المستخدم باعتباره الطرف الثاني في العملية .

الفرع الأول : الأطراف الأصليون في التفاوض الجماعي

نتعرض من خلال هذا الفرع إلى تحديد الأطراف الأصليين الممثلين للعمال الأجراء، ثم الأطراف الأصليين الممثلين للمستخدم أو الهيئة المستخدمة .

□ أولاً : الأطراف الأصليون الممثلون للعمال الأجراء

يعتبر أطراف أصليون ممثلون عن العمال خلال عملية التفاوض الجماعي الممثلون النقابيون، وفي هذا الإطار يجب التمييز بين ممثلي العمال Les délégués de personnel، وبين الممثلين النقابيين Les délégués syndicaux ، فممثلو العمال أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة ، وتتم مشاركتهم إما بواسطة مندوب العمال في كل مكان عمل يحتوي 20 عاملا أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة⁽¹⁾ . يتم انتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات دقيقة وخاصة تضمنتها نصوص تشريعية وتنظيمية خاصة⁽²⁾ تختلف عن تلك الإجراءات البسيطة التي ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون⁽³⁾ .

إن الاتفاقات التي تبرم بين مندوبي العمال ، أي أعضاء لجنة المشاركة وبين الهيئة المستخدمة ، لا تعتبر بمثابة اتفاقيات جماعية ، لأنها تختلف مع الاتفاقيات

(1) المادة 93 من القانون رقم 90 - 11 المعدل والمتمم بالمادة 10 من الأمر رقم 96 - 21 " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يال : بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل مثير يحتوي على 20 عاملا على الأقل بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوب المستخدمين ، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة .

(2) المواد 97 إلى 101 من القانون رقم 90 - 11 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 90 - 289 المؤرخ في 24 سبتمبر 1990 المتعلق بكييفيات تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين ح ، عدد 42 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 95 - 244 المؤرخ في 8 جويلية 1997 .

(3) انظر المواد 7 - 14 - 42 من القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكييفيات ممارسة الحق النقابي للعمال والمتمم بالقانون رقم 90 - 91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 وبالأمر 46 - 13 المؤرخ في 10 جوان 1996 .

الباب الأول

الجماعية من حيث مضمونها⁽¹⁾ وإجراءاتها الشكلية ، أطلق الفقه الفرنسي على هذا النوع من الاتفاقيات Les accords atypique أي الاتفاقيات من نوع خاص . تعرض المشرع الجزائري إلى بعض المواضيع التي تكون محل اتفاق بين أعضاء لجنة المشاركة والهيئة المستخدمة منها : الاتفاق على شروط كيفية ممارسة ورقابة تسيير الخدمات الاجتماعية⁽²⁾ الاتفاق حول كيفية حساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة حتى يمارسوا عضويتهم⁽³⁾ .

إذن ممثلو العمال المؤهلون لإجراء عملية التفاوض الجماعي ، والتوقيع على الاتفاقيات الجماعية ، هم الممثلون النقابيون . فما هي الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الممثل النقابي ؟ وما علاقة المنظمة النقابية التمثيلية والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بموضوع التفاوض الجماعي ؟ إجابة على هذه التساؤلات ، قسم هذا العنصر إلى جزأين يتناول الجزء الأول الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الممثل النقابي ، ونخصص الجزء الثاني للعلاقة بين الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية ، بموضوع التفاوض الجماعي .

(1) انظر الفصل الثاني " ملاحيات أجهزة المشاركة " خاصة المادة 94 من القانون رقم 90 - 11 /مؤلفي الذكر .

(2) المادة 94 - 5 من القانون رقم 90 - 11 " لجنة المشاركة الصلاحيات التالية : 5) تسيير الخدمات الاجتماعية (3) است تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته .تحدد اتفاقية ترم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفية ممارستها والرقابة .

(3) المادة 106 من القانون رقم 90 - 11 " يحق لمنحور المستخدمين التمتع بحساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل يمارسوا عضويتهم ما عدا خلال عطائهم السنوية . تكون كيفية حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم "

١- الشرط الواجب توافرها في اكتساب صفة الممثل النقابي

يحق للعمال الأجراء ، الذين ينتمون إلى المهنة واحدة ، أو الفرع الواحد ، أو قطاع النشاط الواحد ، أن يؤسسوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ، متى توفرت فيهم الشروط القانونية التالية^(١) : التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات عن الأقل ، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية ، أن يكونوا راشدين ، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة ، فيما يتعلق بالشرطين الأول والثاني " التمتع بالجنسية الجزائرية ، وبالحقوق المدنية والوطنية " يعتبران شرطين عامين ، يجب توافرها في كل من ينتخب ، أو يترشح لأي مهمة تمثيلية ، ولا يطرحان أي إشكال ، بينما تحتاج الشروط القانونية الأخرى إلى تحليل ومناقشة ، ففيما يتعلق بشرط توافر سن الرشد ورد عاما ، وغير دقيق فهل قصد المشرع الجزائري به السن الخاص بالانتخاب ، أم السن الخاص بالترشح للانتخاب ؟ حدد المشرع الجزائري سن الانتخاب ممثلي العمال في لجنة المشاركة بأكثر من 16 سنة^(٢) ، وهو السن الأدنى المقرر قانونا للتشغيل^(٣) ، وفي اعتقادنا أنه نفس السن المعتمد لانتخاب الممثلين النقابيين ، ما دام أن المهمة واحدة ، ألا وهي تمثيل العمال . اعتبرت أحكام قانون العمل 16 سنة معيارا ، لانتخاب

(١) المادة 6 من القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي .

(٢) المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 269 المؤرخ في 26 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستعدين المعدل والتكميل بالمرسوم التنفيذي رقم 97 - 248 المؤرخ في 8 جاني 1997 : " سجل المستخدم قانونا في التواتر الانتخابية كل العمال الذين تتجاوز سنهم 16 سنة ... "

(٣) المادة 13 من القانون رقم 90 - 13 السالف الذكر : " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة . (١) في الحالات التي تدخل في إطار عقود التكوين ، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما " (٢) المادة 43 من القانون الذي كل بلغ سن التمييز وفي يبلغ سن الرشد ... يكون للأهل الأهلية " المادة 83 من قانون الأسرة من بلغ سن التمييز وفي يبلغ سن الرشد طبقا للمادة 43 من القانون المدني تكون تصرفاته نافذة إذا كانت نافذة له ، وبإحالة إذا كانت نافذة به وتوقف على إمارة الولي أو الوصي فيما إذا كانت مترددة بين التبع والفرار ، وفي حالة الفراغ يرفع الأمر للقضاء . "

الباب الأول

ممثلي العمال ، و كذا الممثلين النقابيين وهو سن التمييز في القانون المدني يرتب عليه قابلية التصرف للبطلان⁽¹⁾ ، بينما اعتبر قانون الانتخابات سن 18 سنة معياراً ، لانتخاب أعضاء المجالس الشعبية المحلية (للبلدية والولاية) وكذا أعضاء المجلس الشعبي الوطني⁽²⁾ .

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري ، أن يحدد سن انتخاب ممثلي العمال 18 سنة على غرار ما ذهب إليه قانون الانتخابات ، كما أن للاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل ، التي صادقت عليها الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 ، والتي صادقت عليها الجزائر في 16 أبريل 1993 ودخلت حيز التنفيذ في 16 ماي 1993 عرفت الطفل على أنه : " كل شخص لم يبلغ 18 سنة " فكيف يمكن للطفل الذي لم يبلغ 18 أن يمارس مهمة انتخابية في إطار علاقات العمل ؟ .

هذا عن سن الانتخاب، أما عن سن الترشح للانتخاب، فلم يحدد المشرع سن الرشد القانوني الواجب توافره، فيمن يرغب الترشح لتأسيس المنظمة النقابية، عند تعرضه لشروط تأسيس المنظمة النقابية مكتفياً بشرط عام " أن يكونوا راشدين " فما هو سن الرشد القانوني، الواجب توافره في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ؟ هل هو السن المتخصص عليه في أحكام الشريعة العامة، والمحدد 19 سنة كاملة⁽³⁾، أم هو السن الذي اشترطه المشرع في المندوب النقابي، و ممثل العمال والمحدد 21 سنة كاملة يوم انتخابه⁽⁴⁾، تطبيقاً لمبدأ " الخاص يقيد العام " . فإن السن المقررة قانوناً للترشح للانتخابات، الخاصة بالتأسيس للمنظمة النقابية للعمال، هي 21 سنة كاملة يوم الاقتراع ومن ثم كان على المشرع الجزائري، أن يحدد سن الرشد 21 سنة

(1) المادة 5 من الأمر 97 - 07 المؤرخ في 6 مارس 1997 المنسّم القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات " بعد نجاح كل جزائري وجزائرية بلغ من العمر 18 سنة كاتبة يوم الاقتراع " .

(2) المادة 40 من القانون المدني الجزائري : " كل شخص بلغ من الرشد متمتعاً بقواه العقلية ، ولم يحجز عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية ، ومن الرشد 19 سنة كاملة " .

(3) المادة 44 من القانون رقم 90 - 14 المألف الذي : " يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه " . المادة 97 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 14 : " وينتخب مندوبو العمال من بين العمال الفتيان الذين تتوهم فيهم شروط انتخاب ، البالغين 21 سنة كاملة " .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والممارس

كاملة، عند تعرضه للشروط الواجب توافرها في مؤسسي المنظمة النقابية ، من خلال المادة 6 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، والحقيقة أن ليس هناك معيار دقيق ، لتحديد سن الأهلية لممارسة مختلف التصرفات القانونية ، فبينما اعتبرت الشريعة العامة 19 سنة كاملة معيارا لممارسة التصرفات القانونية اعتبر سن 21 معيارا للعضوية في لجنة المشاركة ، و 25 سنة الترشح للمجالس المحلية⁽¹⁾ و 28 سنة للمجلس الشعبي الوطني⁽²⁾ . بالإضافة إلى السن المقررة التي سبق بيانها ، اشترط المشرع الجزائري فيمن يرغب الترشح لمهمة تمثيلية نقابية، ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة . يعتبر هذا الشرط غير معقول ، إذ لم يعد يساير الواقع العملي في الوقت الحالي ، حيث أن كل من عاصروا الثورة التحريرية أحبلوا على التقاعد بعد أن استوفوا الشروط القانونية⁽³⁾ ، وبذلك وجب إلغاء هذا الشرط . كما اشترط المشرع فيمن يرغب الترشح لمهمة نقابية ، أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة فمهمة المندوب النقابي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الذين انتخبوه ، ومن أهم تلك المصالح المادية تحسين ظروف العمل وشروطه .

استقراء للشروط القانونية ، يتضح أنه كان على المشرع ، أن يقيّد أطراف التفاوض الجماعي ، خاصة ممثلي العمال بشرط المستوى الثقافي ، لما له من أهمية كبرى في عملية التفاوض الجماعي ، بل أن المستوى الثقافي وحده غير كاف ، يجب تدعيمه بتكوين خاص لهؤلاء الأعضاء ، حيث لاحظنا من الناحية العملية أن كثير من المفاوضين التي اتخذها ممثلو العمال دفاعا عن المصالح المادية للعمال مست بالمصالح

(1) المادة 95 من الأمر رقم 95 - 05 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات : " يكسب كل ناخب أهلية الانتخاب إذا بلغ يوم الاقتراع 25 سنة كاملة . "

(2) المادة 107 فقرة 2 من الأمر 97 - 05 السابق الذكر : " يشترط في المترشح للمجلس الشعبي الوطني ، أن يكون مائلا 24 على الأقل يوم الاقتراع . "

(3) المادة 6 من القانون رقم 88 - 12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم تنوّل ، وجوب استعادة العمال من مختلف القطاعات على استقاء الشرطيّ الأربع : بلوغ العامل 60 سنة من العمر قضاء 35 سنة على الأقل في العمل . "

الباب الأول

الاقتصادية للمؤسسة ، مما عرض هذه الأخيرة إلى أزمة اقتصادية كانت نهايتها انغلاق وتسريح العمال المعنيين كما أن العديد من الاتفاقيات الجماعية تضمنت أحكامها بنودا مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما ، كما سرى عند تعرضنا لمضمون الاتفاقيات الجماعية . بعدما تعرفنا على الشروط الواجب توافرها ، فيمن يرغب اكتساب صفة الممثل النقابي . نتنقل للحديث عن شروط تأسيس المنظمة النقابية ، باعتبارها الإطار الذي يمارس فيه الممثل النقابي صلاحياته النقابية .

2- الشروط الواجب توافرها في المنظمة النقابية باعتبارها طرفاً في التفاوض الجماعي

تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة ، تضم أعضائها المؤسسين الذين توفر فيهم الشروط السالفة الذكر ، كما يشترط أن تكون هذه الأخيرة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة . تحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تأسيسها القانوني⁽¹⁾ ، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة ، ويغض النظر عن أهمية التمثيل هذه ، فإن التعددية النقابية أدت إلى ظهور مقياس ثانٍ للتمثيل وهو المقياس العددي كالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين⁽²⁾ . تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية ، المنظمة التي تضم إليها حوالي 20% على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء ، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمة التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة . إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة⁽³⁾ .

(1) المادة 34 من القانون رقم 90 - 14 تتعلق بكليات متابعة الحق النقابي : " تعتبر المنظمات النقابية . العمال الأجراء والمستعدين- المكونة قانوناً منذ 6 أشهر على الأقل وفقاً لأحكام هذا القانون . تمثيلية وطبقاً للمواد 35 إلى 37 لشئان"

(2) عبد السلام ديب : قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي - دار الخيبة للنشر طبعة 2003 من 341 .

(3) المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 14 تتعلق بكليات متابعة الحق النقابي للعدالة والتمسك بالمادة 6 من القانون رقم 91 - 30 : " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة . المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي العمال الأجراء . الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و : أ أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة . إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة "

الفقرة 2 من الدستور الوزاري رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 المتعلق بتمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء .

تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي، و المشترك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء، التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية، التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية⁽⁴¹⁾. يتعين على المنظمات النقابية، واتحادات وفيدراليات وكنفدراليات العمال الأجراء، إبلاغ السلطات الإدارية المختصة بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلتها، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها وفي حالة عدم إبلاغ السلطة المختصة خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية يمكن اعتبار تلك المنظمات النقابية غير تمثيلية⁽⁴²⁾.

وضع المشرع الفرنسي معايير دقيقة لتحديد تمثيلية المنظمات النقابية، أهمها عدد المنخرطين فيها نسبة الاشتراكات، خبرة وأقدمية المنظمة النقابية⁽⁴³⁾ غير أن الاجتهاد القضائي الفرنسي اعتمد أن معيار عدد المنخرطين معيارا أساسيا⁽⁴⁴⁾، بينما يعد معيار الاستقلالية معيارا ثانويا⁽⁴⁵⁾.

تمتص صفة التمثيلية من قبل الجهة الإدارية المختصة، بعد أن تتأكد هذه الأخير من توافر المعايير السالفة الذكر، وإذا وقع نزاع حول صفة التمثيل يمكن الطعن في قرار انعدام صفة التمثيل أمام الجهة القضائية المختصة التي تبث في النزاع في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما، ويحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة والاستئناف⁽⁴⁶⁾، ويبدو أنه عملا بالمادة 7 من قانون الإجراءات المدنية يرجع الاختصاص للنظر في مثل

(41) انظر المادة 36 من القانون رقم 90 - 14 السالف الذكر.

(42) المادة 36 فقرة 2 و المادة 37 مكرر من القانون رقم 90 - 14 المعدل بالقانون رقم 96 - 12 السالف الذكر.

(43) Art. - L. 132-2 : « La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : les effectifs ; l'indépendance ; les estimations ; l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; l'attitude patriotique pendant l'occupation.

(44) Cass-Soc.22 Mars 1972 BC V n 245-23 Février 1973 BC V n 107-3June 1977 BC V n 272

(45) Cass - Soc 12 Mai 1971 BC V n 350 ; 31 Janvier 1973 - BE V n 50 ; 17 octobre 1990 BC V n 154

(46) انظر الفقرة 2 من المادة 37 مكرر من القانون رقم 90 - 14 المعدل والمتمم

الباب الأول

هذا النزاع إلى القاضي الإداري⁽¹⁾. يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابيًا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أي مكان عمل متميز، إذا كانت لها أماكن عمل متميزة⁽²⁾.

يعين الهيكل النقابي من بين أعضائه، الندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في حدود النسب القانونية⁽³⁾.

إن الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي لنقابة وليس له الشخصية المعنوية وبالتالي ليست له صفة التقاضي ومن ثم فلا يجوز له، أن يرفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمخترطيه، وفي حالة رفعها ترفض الدعوى شكلاً لانعدام الصفة طبقاً لنص المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا قراراتها المتعددة⁽⁴⁾.

عندما لا تتوفر في أي منظمة نقابية الشروط المتصوص عليها قانوناً يتكفل بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي.

(1) عبد السلام ديب - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - دار النهضة للنشر طبعة 2003 من 241

(2) تنظر المادة 40 من القانون رقم 90 - 14 المذكور أعلاه.

(3) المادة 41 من نفس القانون المذكور أعلاه من 20 إلى 30 عملاً أحداً واحد، من 31 إلى 150 عملاً مندوبين، من 151 إلى 400 عامل 3 مندوبين، من 401 إلى 1000 عامل 5 مندوبين، من 1001 إلى 4000 عامل 7 مندوبين، من 4001 إلى 16000 عامل 9 مندوبين، أكثر من 16000 عامل 15 مندوب.

(4) الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 135960 المؤرخ في 12/12/1994 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم الظاهلي برجوع العامل إلى منصب عمله حيث أن الدعوى رفعت من طرف الفرع النقابي للمؤسسة المدعى عليه، وحيث أن الفرع النقابي ليس له شخصية قانونية عملاً بالحكام القانون رقم 90 - 14 مما بعد الحكم المطعون فيه الذي قبل الدعوى المطروحة من طرف الفرع النقابي حوزة تمارة 459 من قانون الإجراءات المدنية.

الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 149274 المؤرخ في 19/12/1997 حيث أنه بالرجوع إلى الحكم المستأنف وإلى القرار المطعون فيه، أن الدعوى الحالية ألغيت عند الفرع النقابي، حيث أن الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي، ليست له الشخصية المعنوية، ومنه ليست له الأهلية ولا الصفة، مما يجعل الدعوى الحالية المرفوعة مخالفة للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية. القراران المذكوران لدى: ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - للرجوع الصائغ الذكر من 238 و 239.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل ونسويتها ، كما يتكفل تمثيل العمال في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء. لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها⁽¹⁾ يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة⁽²⁾. متى توفرت الشروط القانونية السالفة الذكر في المنظمة النقابية ، يصرح بتأسيسها بعد أن يودع تصريح التأسيس ، بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى السلطة العمومية المختصة⁽³⁾ ، ممثلة في والي الولاية ، إذا كانت ذات طابع بلدي أو بلدي مشترك أو ولائي وإلى وزير العمل ، إذا كانت ذات طابع ولائي مشترك أو وطني⁽⁴⁾

يرفق تصريح التأسيس بملف، يشتمل قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء، المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم ، وعناوين مساكنهم تسختان معادق عليهما من القانون الأساسي . ومحضر الجمعية العامة التأسيسية⁽⁵⁾ . يجب أن يذكر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية تحت طائلة البطلان الأحكام التالية :

هدف المنظمة وتسميتها ومقرها، المجال الإقليمي للمنظمة، فئات الأشخاص والمهن والفروع وقطاعات النشاط المذكورة في هدفها⁽⁶⁾ . يجب على السلطة العمومية المختصة أن نسلم الأعضاء المؤسسين وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال مدة 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف⁽⁷⁾ ، غير أن المشرع الجزائري لم يبين الآثار القانونية ،

(1) تنظر المادة 42 من القانون رقم 90 - 14 (السالف الذكر)

(2) تنظر المادة 44 من القانون رقم 90 - 14 (السالف الذكر)

(3) المادة 8 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 14 : " يصرح بتأسيس المنظمة النقابية " بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المختصة المنصوص عليها في المادة 30 أعلاه .

(4) تنظر المادة 30 من القانون رقم 90 - 14 (السالف الذكر)

(5) المادة 9 من القانون رقم 90 - 14 (السالف الذكر)

(6) المادة 21 من نص القانون المذكور أعلاه

(7) المادة 8 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 14 (السالف الذكر)

الباب الأول

المرتبة على سكوت السلطة العمومية المختصة بعد انتهاء الأجل المحددة قانوناً ، علماً أن كل القواعد المرتبطة بالمواعيد هي من النظام العام فيلزم يعتبر سكوت هذه الأخيرة بمثابة قرار بالقبول ، كما هو الشأن في القرارات الإدارية⁽¹⁾ . يتضح مما سبق أن الطريف المؤهل قانوناً لتمثيل العمال أثناء التفاوض الجماعي ، هي المنظمات النقابية التمثيلية ، التي تتوفر فيها شروط التمثيل النقابي . إن مبدأ تبرير وجود التمثيلية لدى المنظمات النقابية ، يهدف إلى إبعاد توقيع الاتفاقيات مع أي تجمع للعمال غير ، وهو ما أقره مجلس الدولة الفرنسي⁽²⁾ .

في غياب المنظمة النقابية التمثيلية أو انعدام شروط التمثيل ، يمثل العمال ممثلون منتخبون مباشرة من مجموع العمال لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها غير أن الإشكال الذي يطرح يتعلق بالمؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عاملاً وأقل من 50 عاملاً ليس لعمال هذه المؤسسة الحق في انتخاب أكثر من ممثل واحد للتفاوض والمؤسسة التي تشغل من 51 إلى 150 عاملاً ينتخب عمالها ممثلان⁽³⁾ . علماً أن ممثل واحد أو ممثلان ليس لهما الحق في التفاوض الجماعي ، كون التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، تقوم به لجان متساوية الأعضاء يتراوح عدد كل طرف بين 3 و 7 أعضاء ، أما المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 20 عاملاً ليس لعمالها الحق في انتخاب أي ممثل .

(1) المادة 189 مكرر من قانون الإجراءات المدنية

(2) قضي القرار المؤرخ في 1 مارس 1951 أن مصطلح المنظمات النقابية ، لا يمكن أن يقتصر سوى على المنظمات المؤسسة وفقاً للشروط الواردة في الباب الثالث من قانون العمل ، وهذا يعني أن أي تجمع للعمال غير نقابي ، هو غير مؤهل للمشاركة في إبرام الاتفاقيات الجماعية فلهذا المؤسسة Le comite d'entreprise التي لا تعد منظمة نقابية ، وبالتالي لا يحق لها إبرام اتفاقية جماعية . إن قرار مجلس الدولة هذا جاء تطبيقاً للمادة 411 من قانون العنصر المؤرخ في 12 نوفمبر 1943 ، والتي تنص صراحة على أن : " المنظمات النقابية للعمال المؤسسة طبقاً لأحكام القانون هي الوحيدة المؤهلة للتفاوض للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية العمل وتستقر كل الجمعيات مهما كان موقعها "

(3) انظر المادة 41 من القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدلة بالقانون رقم 91 - 30 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

تعتبر هذه المواضيع من القيود التي تدخل فيها المشرع ليحد من حرية الأطراف وخاصة العمال ، والأفضل أن المشرع في ظل القانون الجديد لا يتدخل إلا في المواضيع المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي .

رغم أن الحرية النقابية حق دولي⁽¹⁾ ، وحق دستوري⁽²⁾ ، غير أنه من الناحية العملية نجد سيطرة مطلقة لنقابة واحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) ، حيث أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم من طرف القيوداليات الوطنية التابعة لها ، بل حتى العقد الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد إطارا عاما لكافة الاتفاقيات الجماعية ، تم التفاوض حوله والتوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة ، والاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلا في أمينة العام ، دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني⁽³⁾ ، فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية ، أما لخيرتها وقدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا ، عفا أن المنازعات الجماعية والإضرابات الكثيرة التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية ، لم تستطع هذه النقابة " الاتحاد العام للعمال الجزائريين " ، ولا الحكومة حلها ، لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات ، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة .

(1) المادة 2 طرفة من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية السابية وحماية الحق النقابي ، " للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع - الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات - ولهم كذلك دور أن يبرهن ذلك بغية للقواعد المنظمة للهيئة الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات ، وذلك دون ترحيص مسبق " .

(2) المادة 36 من دستور 1989 المعدل ولقسم بدستور 1996 : " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

(3) ظهر العقد الاقتصادي والاجتماعي في الاتفاقية الجماعية كقطاع عام للقطاع الاقتصادي الحاصل الموقع عليها من قبل الشبيبة الاتحاد العام للعمال الجزائريين و هذراتيات أرباب العمل بتاريخ 28 / 09 / 2006 ومن قبل الشبيبة يوم 2006/09/30 .

□ ثانياً : مفهوم المستخدم باعتباره طرفاً أصلياً في التفاوض الجماعي

يرم الاتفاقية الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال ، كما ترم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى⁽¹⁾ . فمن هو المستخدم الذي يعد طرفاً أساسياً في إبرام الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة ؟ . لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً خاصاً بالمستخدم ، بل تعرض إليه من خلال تعريف الأعمال الأجراء⁽²⁾ . على خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه : " كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"⁽³⁾

فالمستخدم إذن هو كل شخص طبيعي أي فرد ، أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر ، وذلك بغض النظر عن نوع النشاط الذي يقوم به مستعينا في سبيل تحقيق ذلك النشاط ، بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه⁽⁴⁾ .

1- شروط تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة

يرى بعض الفقه أن المستخدم هو الشخص القانوني ، الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل موجه تابعاً له ، ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد ، أو يترتب قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات⁽⁵⁾ . لا يشترط في صاحب العمل أن يكون أداؤه لعمله ، بقصد الربح ، إذ لا أهمية للنشاط

(1) المادة 134 طرفة 3 من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل السابق الذكر.

(2) المادة 2 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدّون عملاً يدوياً أو فكرياً ، مقابل مرتب في إطار التنظيم ، وحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي مسؤول أو خاضع ، يدعى مستخدم .

(3) الفقرة للمادة 1 فقرة 2 ب من قانون العمل المصري الحالي تحت رقم 12 لسنة 2003 .

(4) الأستاذ علي عمارة - قانون العمل الجديد - رقم 12 لسنة 2003 الطبعة الرابعة ص 77

(5) الدكتور طلحي عبد الصبور - الوسيط في قانون العمل - طبعة نادي القصة سنة 1985 ص 306

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

الذي يمارسه ، وإنما المهم هو أن يكون مالكا لرأس المال أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إدارته⁽¹⁾ ومن ثم فإن العلاقة التي تربط الجمعيات الخيرية والثقافية والدينية بالأفراد الذين تستخدمهم لمساعدتها في تحقيق أهدافها ، تعتبر علاقة عمل ، متى كان هؤلاء الأفراد خاضعين لإشراف وتوجيه الجمعية أو الهيئة⁽²⁾ ، وتغرس الشيء يطبق النوادي الثقافية والرياضية ، التفاعلات ، دور الحضارة ومعاهد التعليم الحر⁽³⁾ ، كما لا يشترط أن يكون المستخدم حائزا على إجازات علمية أو من ذوي الخبرة الفنية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ، لأن عبارة مستخدم وردت مطلقة ، تشمل كافة المشروعات التجارية والصناعية سواء كانت فردية ، أو اتخذت شكل شركة⁽⁴⁾ ، ثار جدلا بين فقهاء قانون العمل حول اشتراط مزاولة المستخدم لمهنته على سبيل الاحتراف ، اشترط بعض الفقهاء أن يكون صاحب العمل محترفا ، أي متخذا العمل مهنة أو حرفة ، ومن ثم فإن الشخص الذي يعهد إلى شخص آخر ، بتأدية عمل له ، دون أن يتخذ من هذا العمل مهنة أو حرفة له ، لا يعتبر صاحب عمل ، ولا يطبق عليه قانون العمل⁽⁵⁾ مستثنين في ذلك إلى أن عقد العمل ، هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل ، أو إشرافه مقابل أجر . لذا رأى أنصار هذا الاتجاه وجوب

(1) - Camerlynck (GH) - Gerard Lyon caen - droit du travail - Prc - n°5p96 .

وانظر الدكتور علي عوني حسن - التوجيه في شرح قانون العمل الجديد - دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية طبعة 2003 ص 19 .

(2) انظر الدكتور محمد عزمي الشكري - رئيس محكمة الاستئناف - قانون العمل الجديد - دار محمود للنشر والتوزيع القاهرة - 2002 ص 70 ، وانظر أيضا الدكتور عبد الغني عمر الرويش - علاقات العمل الفردية في القانون الليبي - دار الكتاب الوطنية بنغازي - طبعة 1997 ص 118 . وانظر كذلك الدكتور توفيق حسن فرج - قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد - الدار الجامعية بيروت 1986 ص 214 .

(3) انظر الدكتور لييب شلب - شرح أحكام قانون العمل الطبعة 5 ص 25 والدكتور علي عيسى ص 76 السيد عبد بايز - شرح قانون العمل الجديد ص 145 . انظر كذلك الدكتور عبد الغني عمر الرويش - علاقات العمل الفردية في القانون الليبي - دار الكتاب الوطنية بنغازي - طبعة 1997 ص 118 . انظر كذلك الدكتور توفيق حسن فرج - قانون العمل في القانون اللبناني وقانون المصري الجديد - الدار الجامعية بيروت 1986 ص 214 .

(4) - Camerlynck (GH) - Gerard Lyon caen - droit du travail - 1972 n°2 p2 .

وانظر الدكتور علي عوني حسن - التوجيه في شرح قانون العمل الجديد - طبعة 2003 ص 39 . انظر الدكتور عبد الله مبروك النجار - مبادئ تشريع العمل دار النهضة العربية القاهرة - الطبعة الرابعة 2004 ص 112 .

(5) انظر محمد حتمي ترك - التوجيه في شرح قانون العمل والتأهيلات الاجتماعية - المراجع السابق الذكر ص 192 و193 والدكتور فليحي عبد الصبور - التوجيه في قانون العمل - طبعة 1985 ص 53 - و الدكتور السيد عبد بايز ص 144 .

الباب الأول

تحقق الاحتراف في صاحب العمل ، ما دام أن العامل يمارس نشاطه ، تحت رقابته وإشرافه . ومتى تخلت لشرط الاحتراف خضع العقد إلى الأحكام العامة الواردة في القانون المدني .

فالمقصود بصاحب العمل عند هؤلاء الفقهاء هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة ، إما بقصد ائراج كالمحاميين والأطباء وأصحاب المصانع الشركات التجارية وغيرها ، وإما لتحقيق أغراض اجتماعية ثقافية كالجمعيات ومعاهد التعليم الخاصة . ذهب الاتجاه الغالب في الفقه والقضاء ، إلى أنه لا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفا للعمل . ومن ثم فمن يتعاقد مع عامل للقيام بعمل مؤقت أو عرضي يعد صاحب عمل وينطبق عليه قانون العمل⁽¹⁾ ، وهو ما ذهب إليه محكمة النقض المصرية إذ اعتبرت بأن لفظ صاحب العمل ورد في النصوص القانونية بصيغة مطلقة . دون اشتراط امتنائه واحترافه لعمله . إن حصر لفظ صاحب العمل على الذي يمتن أو يعترف بالعمل الذي يزاوله ، يعد تقييدا لمطلق النص وتخصيصا لعمومه ، بغير مخصص وانحرافا عن عبارته الواضحة ، وفي ذلك خروج عن مراد المشرع⁽²⁾ .

توقع الاتفاقية الاجتماعية من قبل صاحب العمل أي المستخدم ، أو مجموعة من المستخدمين بصفة انفرادية ، كما توقع من قبل منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين أضفى بعض الفقه صفة التنظيم النقابي على المهن الحرة ذات الإطار المنتظم⁽³⁾ ، وهو أيضا ما أقره مجلس الدولة الفرنسي إذ اعترف للمجلس الأعلى

(1) : أهان إسماعيل - الوحي في قانون العمل طبعة 1976 - ص 157 والتدكتور حسن كودة - أصول قانون العمل ص 150
الدكتور عبد الحميد قطب بلال - الموسوعة العمالية - قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 - الطبعة 1 دار الكتب والوثائق
القومية القاهرة 2003 ص 16

(2) : محكمة النقض المصرية قرار رقم 46 / 193 - جلسة 24 / 4 / 1976 - القرار المذكور في مرجع الدكتور محمود سلامة
جير - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الثانية ص 17

(3) - Michel Despas - Droit du travail - ap. cit. - P 324

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

للموثقين بصفة التنظيم النقابي ، ومن ثم له الحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية باسم أعضائه⁽¹⁾ ، واعتبر هذا القرار عدولا عن القرارات السابقة ، التي لم تعترف للمنظمات المهنية بحق التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾ .

2- تحديد المستخدم في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة

إذا كان تحديد المستخدم أمر سهلا في المؤسسات البسيطة ، فإن تحديده يبدو أمر صعبا في الشركاء الكبرى ذات الفروع والوحدات المتعددة. حيث يتعاقد العامل مع شركة لا تتمتع بالاستقلال الاقتصادي لأنها تخضع لرقابة وسيطرة شركة أخرى، فهل يعتبر صاحب العمل الشخص الذي تعاقد مع العامل؟ أم أن تحديد صاحب العمل يتم في ضوء الوحدة الاقتصادية التي ترتبط بها مجموعة الشركات ؟ كما هو الحال بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات. وكذلك بالنسبة للعديد من شركات البترول، أو شركات الفنادق الكبرى وغيرها. تبدو صعوبة تحديد صفة المستخدم عندما تتجزأ وظائفه⁽³⁾، خاصة بعد التطور الحديث في نظام الشركات، ودخول الاستثمارات الأجنبية، فقد تكون هناك شركات أم تنولى السيطرة والرقابة على شركات الفرع، وكل من هذه الشركات تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة عن الأخرى من الناحية القانونية، أما من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فهي تشكل وحدة اقتصادية من مجموع الشركات بحيث تقوم كل منهما بدور معين في هذه المجموعة فتختص إحداها بالتمويل والأخرى بالإنتاج والثالثة بعملية التسويق . فكيف تتحدد صفة المستخدم ، فهل المستخدم هو الشخص المعنوي الذي تعاقد مع العامل ؟ أم هو مسؤول

(1) : *Cass 6 novembre 1989, Bull Civ 1987 - et voir Paul - Henri " Les conventions et accords collectifs de travail " op.cit. p 19.*

(2) : *Jean - Pierre CHAUCHARD - Recueil Conventions et accords collectifs de travail Droit de la négociation collective , édition Dalloz 1995 Pt 2 note 89 .*

(3) انظر الدكتور حمام الأموالي - شرح قانون العمل ط 1991 ص 116

الباب الأول

الوحدة الاقتصادية التي ترتبط بها مجموعة الشركات ؟ إجابة على هذه الإشكالية، يرى جانب من الفقه ضرورة التفرقة بين حالتين هما⁽¹⁾ :

الحالة الأولى : إذا كانت الشركات في مجموعها متداخلة فيما بينها، فإن فكرة وحدة المشروع تلعب دورا هاما في تحديد المستخدم، حيث تعتبر الشركات مشروعا واحدا ويحق للعامل أن يرجع بحقوقه على أي شركة من الشركات المجموعة، أي يتعدد صاحب العمل بالنسبة له .

أما في الحالة الثانية: فإن المستخدم يجب أن يكون الشركة التي تستفيد فعلا من عمل العامل، بالرغم من أنها لم تعاقده معه، وفي حالة قيام العامل بنشاطه لحساب عدة شركات، فإنه يحق له المطالبة بحقوقه في مواجهة إحداها، وإن لم يتعاقد معها، ولذلك لم يعد مجرد التعاقد مع العامل، أو الالتزام بأجر العامل، هو المعيار الحاسم والكافي في تحديد المستخدم وإنما يكون المعيار في تحديده هو من يدين له العامل بالتبعية القانونية⁽²⁾، طبقا لهذا المعيار تكون الشركة الأم هي صاحبة العمل، إذا كانت تملك فعلا سلطة التوجيه والإشراف بالنسبة لعمال شركة الفرع، التي تكون قد تعاقدت مع العمال وتدفع لهم أجورهم باسم الشركة الأم. كما يجب التمييز بين المستخدم والمدير المسؤول عن المؤسسة فالمستخدم هو الشخص الذي يمتلك المؤسسة، إذا كانت مؤسسة خاصة، أو الشخص المعنوي إذا كانت عامة، وعليه في كلتا الحالتين الالتزام بما ورد في العقد أو النصوص القانونية من أحكام أما المدير المسؤول عن المؤسسة، هو الشخص الطبيعي، الذي يمارس سلطة الإشراف

(1) انظر الدكتور حسام الأحمدي - المراجع المصنف الذكر ص 126 - والدكتور سعيد عبد السلام - الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ص 114

(2) انظر الدكتور سلامة عبد النواب عبد الحليم - المراجع المصنف الذكر - ص 21

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والممارس

والتوجيه على العمال بصفته ممثلا عن الشخص المعنوي⁽¹⁾، كما أن قيام العامل ببعض الأعمال القانونية بالوكالة عن المستخدم، لا يجعله صاحب عمل، فلا يوجد ما يمنع قانونا من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام التصرفات القانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال مادية وفتية أخرى⁽²⁾.

يتبين مما سبق أن الأطراف الأصليين في الاتفاقية الجماعية، هم الأطراف المحررون والموقعون لها وهم يختلفون باختلاف طبيعة الاتفاقية ونوعها فإذا كانت الاتفاقية الجماعية متعلقة بالمؤسسة *Une convention d'entreprise*، فهي ترم بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة، وبين المستخدم من جهة أخرى⁽³⁾، وأمثلة هذه الاتفاقيات من الناحية العملية كثيرة

تم الاعتماد على البعض منها في موضوعنا هذا⁽⁴⁾، أما إذا كانت الاتفاقية الجماعية خاصة بالقطاع *Une convention de branche*، فإنها ترم بين مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، وبين

(1) انظر الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم - رسالة ليل شهادة الدكتوراه في الحقوق - المرجع السابق الذكر - ص

18 انظر الدكتور عبد الغني عمر أرويش - علاقات العمل الفردية في القانون النيجري ص 119.

(2) محكمة النقض المحررة قرار رقم 3117 ق - جملة 1965/05/24 القرار المذكور في مرجع الدكتور سلامة عبد التواب عبد الحليم ص 19.

(3) لقادة 114 طرة 2 من القانون رقم 90 - 11 : " ترم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستعملة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال "

(4) الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المحررة بالجزائر العاصمة في 23 نوفمبر 1994، المبرمة بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونلغاز - ممثلة من قبل المدير العام من جهة، وممثلي النقابة الوطنية لعمال مؤسسة سونلغاز التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى - والاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المحررة بالجزائر العاصمة في 29 ديسمبر 1991، المبرمة بين المدير العام للمؤسسة من جهة وبين النقابة الوطنية لمؤسسة سونلغاز التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، كذا ممثلي الرابطة الإسلامية للقطاع من جهة أخرى. عدلت هذه الاتفاقية سنة 1997. والاتفاقية الجماعية للاتصالات المحررة بالمحمدية الجزائر العاصمة يوم 14 جويلية 2003 المبرمة الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة، وبين فيدرالية عمال البريد والمواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

والاتفاقية الصناعية لمؤسسة نفط NAFTEC المحررة بالجزائر العاصمة يوم 07 06 1998 المبرمة بين الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة، والنقابة الوطنية لعمال المؤسسة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى.

الباب الأول

منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء من جهة أخرى⁽¹⁾، و لقد اعتمدنا في موضوعنا هذا على مجموعة

من هذه الاتفاقيات الجماعية أيضا⁽²⁾. بعدما تعرفنا على الأطراف الأصليين في التفاوض الجماعي، الذين يحق لهم إبرام الاتفاقيات الجماعية والتوقيع عليها، تنتقل إلى الفرع الثاني للحدوث عن الأطراف المنظمة للاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني: الأطراف المنظمة للاتفاقيات الجماعية

يعتبر الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية، خاصية تتميز بها هذه الأخيرة، إذ الأصل أن تكون هذه الأخيرة مفتوحة، لا تنحصر في الأطراف الأصليين الموقعين عليها بل يمكن أن تضم أطرافا آخرين لم يشاركوا في عملية التفاوض عند إبرامها، ولم يوقعوا عليها بعد الاتفاق على أحكامها. أجاز المشرع الجزائري لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية بموجب اتفاق مشترك توقعه الأطراف المنظمة إليها⁽³⁾، وهو ما ذهب إليه كل من التشريع المصري⁽⁴⁾، والتشريع الفرنسي⁽⁵⁾.

(1) Gabriel Guéry – *Pratique du droit du travail* – 10 édition 2001, Montchrestien P45.

(2) الاتفاقية الجماعية للعمل العامة بتساوي العمال الاجتماعي لميزة بين كل من المدير العام لمتدوق الصناعي الاجتماعي للعمال الأجراء، والمدير العام لمتدوق الوطني للعمال في الأجراء، و المدير العام لمتدوق الوطني للتقاعد، والمدير العام لمتدوق التأمين على البطالة من جهة، وبين الفيدرالية الوطنية لعمال سنابل الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين بالحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997، و الاتفاقية الجماعية لمتولين الترقية والتصوير العقاري بالحررة بالجزائر العاصمة في 15 جويلي 2004.

(3) المادة 116 من القانون رقم 90 - 11 المألف الذكر: " عندما تحصى للاتفاقيات الجماعية عدة مؤسعات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون محتلو العمل والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافاً فيها، أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك ".

(4) المادة 170 من قانون العمل المصري الجديد رقم 82 لسنة 2003: " يجوز للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرق الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد إشراكها باتوقيات للحررة وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين. ويكون الانضمام بطلب موجه من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة ".

(5) Art. 1. 132-9: « Previene adhérer à une convention ou un accord collectif toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 1. 132-2 du présent titre ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement ».

لم تكتف بعض التشريعات العمالية بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ، بل أجازت توسيع سريانها أي مد نطاقها بقرار إداري ، ليشمل فئة أو عدة فئات من العمال وأصحاب العمل لم يكونوا من بين أطرافها المتعاقدة دون أن يكونوا قد اختاروا ذلك بإرادتهم . لم يحدد المشرع الجزائري ، للإجراءات الشكلية الواجب إتباعها من قبل الأطراف المنضمة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ولا إلى إجراءات توسيعها ، وفي غياب تلك الإجراءات ، اعتمدنا على ما ذهب إليه التشريع الفرنسي . وقوقنا على هاتين المسألتين قسم هذا الفرع إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول إجراءات الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية ونخصص العنصر الثاني لإجراءات توسيعها .

□ أولاً : إجراءات الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية

يعتبر بعض الفقهاء ، أن انضمام الأطراف إلى الاتفاقية الجماعية ، تصرف بالإرادة المنفردة ، يسمح للأطراف المنضمة الدخول في علاقات تعاقدية دون الحصول على موافقة الأطراف الأصلية الموقعة عليها . بينما يعتبر جانب آخر من الفقه أن الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية للعمل عقد ، أبرم بين الطرفين طالبي الانضمام بعد أن درسا أحكام الاتفاقية الموقعة . وتأكدا معا من إمكانية الاستفادة منها⁽¹⁾ . من أجل تسهيل تطبيق الاتفاقيات الجماعية على الأطراف المنضمة ، لا يشترط أن يتم الانضمام إليها في وقت محدد بل يمكن أن يتم في أي وقت يراه الأطراف المنضمون مناسباً ، وهو ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي⁽²⁾ .

سمحت كثير من قوانين العمل لمختلف الدول العربية لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ، بموجب اتفاق مبرم بين الطرفين طالبي الانضمام ،

(1) - Jean - Pierre CHAUCHARD (conventions et accords collectifs de travail - Droit de la négociation collective) Recueil 7 conventions collectives - Édition Dalloz 1997 - page 7 n° 43 et 44.

(2) - Cass. Soc. 1 Décembre 1983 - Bull. Civ. V. n° 589 .

الباب الأول

كما أنها لم تشترط موافقة وإعلام الأطراف الأصلية بالانضمام⁽¹⁾. إذا كانت أغلبية التشريعات العمالية العربية لم تشترط موافقة ولا تبليغ الأطراف الأصلية بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية، فإن بعض التشريعات منها اشترطت تبليغ الأطراف الأصلية⁽²⁾، مقتدية في ذلك ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽³⁾. والمشرع التونسي، موقفاً خاصاً من موضوع الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية، إذ أنه سمح لغير الأطراف الأصليين الانضمام إلى الاتفاقية المشتركة للمؤسسة، شريطة أن توافق الأطراف الأصلية على ذلك⁽⁴⁾.

يبدأ سريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية على الأطراف المنضمة إليها بعد احترام الإجراءات الشكلية المنصوص عليها قانوناً، فالمشرع الفرنسي اشترط تطبيق نفس الإجراءات الشكلية المطبقة على الاتفاقيات الجماعية الأصلية، منها إلزام الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع نسخة منها لدى مصالح الوزارة المكلفة بالعمل، كما يجب عليها إيداع نسخة لدى كتابة ضبط مجلس العمال *au secrétariat - greffe du conseil prud'hommes de*، بينما اكتفى كل من المشرع المغربي⁽⁵⁾ والمشرع التونسي

(1) انظر المادة 44 من قانون العمل السوري، والمادة 10 من قانون العمل اللبناني - والمادة 21 من قانون العمل الليبي - والمادة 120 من قانون العمل المغربي - المادة 33 فقرة 2 من قانون العمل اليمني.

(2) المادة 110 من مدونة العمل المغربية: " يمكن لكل منظمة نقابية، أو لكل منظمة مهنية للتوظيف، أو لكل متعامل الانضمام لاحقاً إلى اتفاقية شغل جماعية تيسر طرفاً من أطراف مؤسستها - يتبع الانضمام برسالة مضمونة مع الإخطار بالتوصل إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية - ...".

(3) المادة 79 فقرة 1 من قانون العمل الأوروبي تحت رقم 2004 / 417 المتضمن مدونة الشغل: " تبليغ الأطراف المنضمة إلى الأطراف المتفاوضة هذا الانضمام - عن طريق رسالة مضمونة التوصل مع الإعلام بالاستلام "

(4) انظر المادة 112 - 4 فقرة 3 من قانون العمل الفرنسي:

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord

en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 112 - 10 à la diligence de son ou des ses auteurs.

(4) *des dé du code du travail Tunisie: » Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective d'établissement, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes ».*

(5) انظر المادة 132 - 4 فقرة 2 و 3 من قانون العمل الفرنسي السابقة الذكر.

(6) المادة 130 فقرة 2 من مدونة الشغل المغربية: " يتبع الانضمام برسالة مضمونة مع الإخطار بالتوصل إلى الأطراف اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية المتفاوضة بدورها لاتفاقية المتفاوضة "

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

بإيداع اتفاق الانضمام لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية المختصة إقليميا ، غير أن المشرع التونسي ألزم أطراف الانضمام بإيداع ثلاث نسخ من الاتفاق لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة ، على أن تسلم نسختان موقعتان من الطرفين الأولى إلى كتابة الدولة المكلفة بالشبيبة والرياضة والشؤون الاجتماعية ، والثانية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁽¹⁾ . وبدأ سريان أحكام الاتفاقية الجماعية على الأطراف المنتظمة من اليوم الموالي لاستكمال الإجراءات الشكلية المتصوص عليها قانونا⁽²⁾ .

اكتفى المشرع الجزائري بتحديد طريقة الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية للعمل ، فلا يكون هذا الانضمام إلا باتفاق مشترك بين الأطراف المنتظمة . ومن الناحية العملية وبعد بالاتصال بمفتشية العمل ، فإن حالات انضمام الأطراف غير الأصليين للاتفاقيات الجماعية نادرة ، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى انعدام ثقافة الانضمام لدى الشركاء الاجتماعيين من جهة ، وعدم وجود نصوص تنظيمية خاصة تحدد إجراءات وكيفية انضمام الأطراف إلى الاتفاقية الجماعية من جهة أخرى . وفي غياب النصوص التنظيمية ، نرى ضرورة إتباع الإجراءات المكرسة في التشريعات المقارنة منها إخطار الأطراف الأصلية للاتفاقية الجماعية بالانضمام ، ولعل الحكمة من هذا الإجراء هو منح الأطراف الأصليين انثقة في الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية التي تفاوضوا بشأنها ووقعوا عليها فلو لم تكن مثل هذه الأحكام صالحة ومناسبة ، لما أقدم الغير على الانضمام إليها ، إلى جانب الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند إعداد الاتفاقيات الجماعية ، منها تسجيل اتفاق الانضمام لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة ، وضمان الإشهار الكافي له في أوساط أماكن العمل .

(1) انظر المادتين 43 و 46 من قانون العمل التونسي .

(2) انظر المادة 111 فقرة 3 من مدونة العمل المغربية والمادة 46 فقرة 2 من قانون العمل التونسي .

الباب الأول

بعدما تعرضنا إلى إجراءات الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية ننتقل إلى العنصر الثاني للحدث عن ، إجراءات توسيعها ، علماً أن هذا الإجراء غير مكرس في قانون العمل الجزائري الساري المفعول .

□ ثانياً : إجراءات توسيع الاتفاقيات الجماعية للعمل

يقصد بتوسيع نطاق سريان الاتفاقية الجماعية ، مد نطاقها بقرار إداري ليشمل فئة أو عدة فئات من العمال وأصحاب العمل ، لم يكونوا من بين أطرافها المتعاقدة ، مما يعني أن أصحاب العمل - الذين نسري عليهم الاتفاقية بهذا الإجراء - يخضعون لأحكامها دون أن يكونوا قد اختاروا ذلك بإرادتهم . وهذا ما يرى فيه جانب من الفقه سبباً في ترجيح الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية على طبيعتها العقدية⁽¹⁾ . اختلفت التشريعات العمالية العربية في موضوع توسيع نطاق الاتفاقية الجماعية اختلافاً بينا فبعض هذه القوانين لم تتعرض أصلاً للموضوع كالشرع الجزائري و السوري والصومالي والليبي والمصري ، بينما تعرضت بعض التشريعات إلى الموضوع ، حيث تضمنت قوانينها أحكاماً صريحة بشأن جواز توسيع نطاق سريان الاتفاقية الجماعية بقرار إداري .

منح كل من قانون العمل الأردني والبناني لوزير العمل بناء على طلب من أصحاب العمل ، أو ممثلي العمال ، وبعد دراسة توصيات لجنة مختصة يشكلها هذا الأخير من أصحاب العمل والعمال المعنيين ، أن يقرر توسيع نطاق اتفاقية جماعية مضي على تنفيذها مدة لا تقل عن شهرين ، لتسري جميع شروطها على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين ، أو على فئة منهم ، في جميع المناطق أو في منطقة معينة وتنتشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية⁽²⁾ .

(1) الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - المرجع السابق ص 162 .

(2) انظر المادة 34 من قانون العمل الأردني - و المادة 14 من قانون العمل اللبناني .

أما المشرع المغربي فخصص الباب السابع لموضوع "تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها" جاء فيه "إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة وفق الشروط القانونية لهم ما لا يقل عن 3/2 الأجراء التابعين للمهنة، فإنه يجب على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تعميم مقتضياتها بقرار على مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة أو في نطاق مجموع تراب المملكة. وإذا كانت الاتفاقية لهم ما لا يقل عن 50% من الأجراء فإنه يمكن بقرار من وزير العمل بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ومجلس المفاوضة الجماعية تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة أو في جميع تراب المملكة"⁽¹⁾.

يبدو أن المشرع الفرنسي كان أكثر تفصيلا لأحكام توسيع مجال الاتفاقية الجماعية، حيث منح لوزير العمل حق إصدار قرار يمد نطاق الاتفاقية الجماعية، أبرمت في فرع معين من فروع الصناعات لتشمل أحكامها كافة العمال وأرباب العمل في الفروع الأخرى⁽²⁾، غير أنه نظرا لما لهذا القرار من آثار هامة، على الأطراف غير الأصليين، أحاطه المشرع بمجموعة من الإجراءات والضمانات كي يصدر القرار ملائما لظروف المهنة أو الصناعة⁽³⁾. يشترط لإمكانية صدور مثل هذا القرار، أن تكون هناك اتفاقية جماعية لتعمل قد أبرمت من قبل بين رب عمل أو أكثر، وبين نقابة أو أكثر من

(1) انظر المادة 133 من مدونة الشغل المغربية رقم 103.194 للورقة في 11 سبتمبر 2003 (صادرة بالملف رقم 99 / 65 جريدة رسمية رقم 3167 الصادرة 8 أكتوبر 2003).

(2) Michel Despaux-Droit du travail-up. cit. P. 464 et voir Paul. Henri. Antonmattrei-up. cit p. 93
Art L. 113 - 1 : « La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel aux branches doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.
A la demande de l'une des organisations susvisées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte.

(3) J. P. Chauschard - La conception française de la négociation et de la convention collective de travail. Thèse Paris I. 1984. Larcryen. P. 46.

الباب الأول

النقابات الأكثر تمثيلاً لعمال المؤسسة أو المؤسسات، في طوع من طوع الاقتصاد الوطني، ماعدا القطاع الزراعي الذي يكون إصدار القرار فيه من اختصاص وزير الزراعة لاعتبارات خاصة بهذا القطاع⁽¹⁾.

تبدأ إجراءات مد نطاق الاتفاقية الجماعية L'extension de la convention collective بالتحقيق الأولي l'enquête préalable⁽²⁾ وهو إجراء يقصد به إطلاع ذوي الشأن على اتجاه نية وزير العمل إلى مد الاتفاقية الجماعية ليشملهم نطاق تطبيقها، يجب أن يشمل الإعلان تحديد طرفي العقد الأصليين وموضوعه، ونطاق تطبيقه الجغرافي، والمهني كما ورد في الاتفاقية الجماعية⁽³⁾.

يلتزم وزير العمل من المنظمات النقابية المعنية، ومن كل الأشخاص المعنيين إبداء رأيهم وملاحظاتهم في موضوع مد نطاق الاتفاقية الجماعية لهؤلاء الأشخاص خلال مهلة 15 يوما ابتداء من تاريخ نشر رأي الوزير بالجريدة الرسمية⁽⁴⁾. بعد انقضاء المدة المحددة في الإعلان، يقوم وزير العمل بعرض الأمر على اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية La commission supérieure des conventions collectives ويكون من حق اللجنة أن تطلب من كافة الجهات والهيئات المعنية بالأمر إمدادها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالاتفاقية الجماعية ليتسنى لها أن تحيط بكافة جوانب الموضوع عند إصدارها لقرارها، تصدر اللجنة قرارها المسبب بأغلبية ثلثي الأعضاء ويكون إما بإقرار ما عزم إليه وزير العمل من مد نطاق الاتفاقية الجماعية، وإما أن ترفض ذلك⁽⁵⁾.

(1) الدكتور أحمد حسن الزمي - علاقات العمل الجماعية في القانون المصري للقانون - الجزء الثاني - عقد العمل المشترك - طبعه دار الفكر العربي، 1978، ص: 207.

(2) Michel despax - Droit du travail - négociations, conventions et accords collectifs - préc. P463.

(3) Art. L. 133 - 14 : L'arrêté d'extension ou d'élargissement est précédé de la publication au journal officiel d'un avis relatif à l'extension ou à l'élargissement envisagé, invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

(4) انظر المادة 134 - 1 الواردة بعد المادة 133 - 14 من قانون العمل الفرنسي.

(5) - Jean - Pierre CHAUNHARD (conventions et accords collectifs de travail - Droit de la négociation collective) op.cit page 38 et 226.

يمكن أن يؤدي عدم تسبيب اللجنة لقرارها إلى إلغاء قرار الوزير القاضي بتمديد وتوسيع الاتفاقية الجماعية ، وهو ما ذهب إلى مجلس الدولة في إحدى قراراته⁽¹⁾، رأي اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية استشاري، غير أنه إجراء شكلي جوهري، إذ لا يجوز لوزير العمل أن يصدر قراره النهائي إلا بعد إبداء اللجنة رأيها⁽²⁾.

أما من حيث الموضوع فقد ترك المشرع الفرنسي لوزير العمل حرية مخالفة رأي اللجنة، غير أن التطبيق بين أن وزير العمل غالبا ما يأخذ برأي اللجنة العليا في هذا الصدد، أخضع المشرع الفرنسي قرار الوزير لرقابة القضاء متى كان مخالفا للشروط الشكلية والموضوعية فمن حيث الشروط الشكلية ينبغي أن يصدر قرار المد مبينا الإجراءات التي اتبعها الوزير المختص بما في ذلك الإعلان عنه وأخذ رأي اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، كما ينبغي توقيع القرار من الوزير شخصا، أو أحد نوابه المفوضين في التوقيع عنه، ويتم نشر القرار في الجريدة الرسمية وينبغي على أصحاب العمل الذين شملهم القرار، أن يقوموا بإعلانه في مؤسساتهم وفقا للقواعد المقررة للإعلان، وفي حالة إخلالهم بهذا الإجراء اتشكالي الجوهري يتعرضون لعقوبات جزائية.

أما من الناحية الموضوعية فقد أجاز المشرع لوزير العمل أن يستبعد من أحكام الاتفاقية الجماعية، ما قد يراه غير ملائم لبعض المؤسسات أو القطاعات، بشرط ألا يترتب على ذلك الإخلال " بالتوازن الاقتصادي للاتفاقية الجماعية"⁽³⁾. منح المشرع الفرنسي للقطاعات العمالية وثقافات أرباب العمل الطعن في قرار المد بالإلغاء والبطلان أمام المحكمة الإدارية الواقع في دائرتها مجال قرار المد ، ويكون قرار المحكمة قابلا للطعن بائنقض أمام مجلس الدولة⁽⁴⁾.

(1) C.E. 3 oct. 1994, Jurispr. Soc. UMM 1995. 46. et Voir Jean - Pierre CHAUCHARD op.cit. , P. 10

(2) - Paul - Henri - Arnaudmattre - Les conventions et accords collectifs de travail - édition Dalloz 1996 p. 93 et voir M. Dupuis - conventions collectives - Préf. Op.cit note 9 p. 103.

(3) الدكتور أحمد حسن الرقي - علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن - المراجع المالك للذكر. ص 207

(4) - L'arrêté d'extension peut être attaqué comme tout acte administratif , dans sa légalité externe , c'est - à - dire la compétence du signataire de l'arrêté , les conditions de publication, sur le contrôle juridictionnel de la procédure d'extension des conventions collectives V. C.E. 20 mars 1985 Revue française de droit administratif 1985 P. 131.

الباب الأول

ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري تعرض إلى موضوع توسيع نطاق الاتفاقية الجماعية بموجب قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وفق إجراءات محددة قانونا، وذلك من خلال التصوّن القانونيّة الملغاة⁽¹⁾، ونحن نرى ضرورة تكريس المشرع الجزائري هذا الإجراء على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي، والتونسي⁽²⁾ والفرنسي، بغية توحيد أحكام الاتفاقيات الجماعية في نفس القطاع النشاط الاقتصادي. شريطة أن تحدث ما كان معمول به في ظل التصوّن القانونيّة الملغاة، وما هو مكرس في التشريعات المقارنة "اللجنة الوطنية للتفاوض الجماعي".

بعد تحديدنا لأطراف الاتفاقية الأصليين، وكيفية الانضمام وتوسيع نطاقها تنتقل إلى المطلب الثاني لتحديث عن الإجراءات الخاصة بسير عملية التفاوض الجماعي.

المطلب الثاني

إجراءات التفاوض الجماعي

تعرض المشرع الجزائري إلى بعض الأحكام الخاصة بإجراءات سير عملية التفاوض الجماعي تاركا توسيع وتفصيل ذلك للاتفاقيات الجماعية، على خلاف ذلك فإن المشرع الفرنسي كان أكثر توسعا وتفصيلا لهذه الأحكام. ولعلنا عند الأحكام المنظمة لإجراءات التفاوض الجماعي، قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري والفرنسي ونخصص الفرع الثاني لإجراءات التفاوض الجماعي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

(1) - انظر الملاك من 92 إلى 109 من الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 24 / 04 / 1975 للتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

(2) - انظر الملاك من 37 إلى 43 من قانون العمل التونسي.

الفرع الأول : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي

أمام نقص الإجراءات المكرسة في التشريع الجزائري ، وغايتها في أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، يأت من الضروري التطرق إلى إجراءات سير التفاوض الجماعي في التشريع الفرنسي.

□ أولاً : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90 -

11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي⁽¹⁾ ، ويميز بين نوعين من

الاتفاقيات الجماعية، الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، والاتفاقية الجماعية التي تعلوها

درجة، أي الاتفاقية الجماعية الخاصة بالقطاع وحدد تمثيل الأطراف على مستوى كل

نوع من الاتفاقيات الجماعية، على خلاف ذلك لم تتعرض أغلبية التشريعات العربية

المقاومة إلى إجراءات سير عملية التفاوض، تاركة ذلك للشركاء الاجتماعيين⁽²⁾.

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدد حدود هذه التشريعات بحيث

يترك القواعد المتعلقة بإجراءات تنظيم التفاوض الجماعي، وسيره للشركاء الاجتماعيين،

لأن ذلك يعد تدخل منه في إرادة الأطراف، الأمر الذي يتناقض وفلسفة قانون العمل

الجديد فالاقتصاد السوق يقتضي عدم تدخل المشرع في تنظيم مسائل جزئية، وحرعية

تهم الطرفين فمثل هذه المسائل لا تعد من النظام العام الاجتماعي الذي يبرر تدخله .

(1) انظر الفصل الرابع المكون من 123 إلى 125 من القانون رقم 90 - 11 المعلق المذكور.

(2) لم يتعرض التشريع المغربي ولا التشريع التونسي ولا المغربي ولا الموريتاني إلى تحديد إجراءات خاصة بعملية التفاوض الجماعية

الباب الأول

لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء ، يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة ، عددا يتراوح بين 3 إلى 7 أعضاء ، أما في الاتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا⁽¹⁾ . اكتفى المشرع الجزائري بتحديد إطار عام للتفاوض الجماعي ، لا يجوز للأطراف الخروج عنه فهو من النظام العام إذ ألزم المشرع الطرفين وخاصة صاحب العمل على أن تكون لجان التفاوض متساوية الأعضاء ، وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تجعل منها لجانا مختلطة ، كما كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة⁽²⁾ .

أحسن المشرع الجزائري عندما جعل من لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء لأن القرارات تتخذ بأغلبية أصوات أعضاء اللجنة ، فلو كانت اللجنة مختلطة لرجحت كفة طرف على طرف آخر ومن تم تغلب مصلحة المؤسسة الاقتصادية باعتبار الطرف الأكثر عدد هم ممثلو الهيئة المستخدمة على حساب المصلحة الاجتماعية ، لذلك فإن تساوي عدد ممثلي كل طرف في اللجنة ، يحقق التوازن بين المصالح المتناقضة . يبدو أن المشرع الجزائري عند تحديده لعدد الأعضاء الممثلين لكل طرف في عملية التفاوض الجماعي الخاصة بالمؤسسة ، سوى بين جميع المؤسسات ، ووضعها في وزن واحد ، ولم يراع طبيعة وخصوصية بعض المؤسسات ذات الاختصاص الوطني ، حيث حدد أقصى عدد الممثلين لكل طرف في المؤسسة 7 أعضاء .

تعد الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة SONATRACH ومؤسسة SONALGAZ و اتصالات الجزائري اتفاقيات جماعية للمؤسسة وليست اتفاقيات جماعية للقطاع ، كون أنها أبرمت بين ممثلي العمال النقابيين من جهة ، وبين المستخدم أو الهيئة

(1) انظر المادة 124 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 المتألف الذكر .

(2) المادة 91 من الأمر 75 - 31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص : " لا يجوز إبرام الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الجهوية أو المحلية بين الهيئات النقابية لعمال فروع نشاط خاص ، وبين مؤسسات نفس الفروع إلا في إطار لجنة مختلطة " .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والممارن

المستخدمة من جهة أخرى ، فلو أخذنا كل مؤسسة من هذه المؤسسات لوجدنا لها فروعاً ووحدات على المستوى الوطني ، وعلى مستوى كل وحدة فرع نقابي ويجب أن يكون لكل فرع نقابي على مستوى الوحدة أو الفرع ممثل على مستوى وطني ، كما أنه يتأسس كل وحدة مدير الذي يجب عليه الحضور في عملية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة فهل يحقل أن يحدد عدد ممثلي كل طرف في هذه المؤسسات 7 أعضاء ؟. كما تعد الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي ، والاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري اتفاقيات جماعية للقطاع . حيث أنها ترم بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة وبين عدة مستخدمين من جهة أخرى لممثلا ثم التوقيع على الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي من قبل عدة مستخدمين وهم : المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، وكذا المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء ، والمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد وأخيرا المدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة . إن لكل صندوق من هذه الصناديق الوطنية وكالات جهوية ومحلية وهي بمثابة فروع تابعة له . فهل يحقل أن يمثل كل طرف في عملية التفاوض الجماعي لكل هذه الصناديق مجتمعة بما فيها الوكالات التابعة عددا حده الأقصى 11 عضواً. لذلك نؤكد على ضرورة ترك مسألة سيرة عملية التفاوض الجماعي وكذا تشكيل لجانه للشركاء الاجتماعيين ، حسب خصوصية وطبيعة كل مؤسسة أو قطاع.

ألزم المشرع الجزائري كل طرف من أطراف التفاوض الجماعي بتعيين رئيس يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يفوده ويصبح ناطقه الرسمي أثناء سير المفاوضات⁽¹⁾. يبدو هذا الإجراء منطقياً في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، لكنه غير منطقي في الاتفاقيات الجماعية للقطاع فلو أخذنا مثلاً الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي أين نجد تعدد المستخدمين من جهة، وتعدد نقابات العمال، فكيف

(1) - الفصل 125 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بالتدوير

الباب الأول

يمكن تعيين رئيس يمثل كل الهيئات المستخدمة علما أن مصالح كل هيئة مختلفة عن الأخرى، لذا من الأفضل أن يترك المشرع الجزائري هذه المسألة لأطراف التفاوض الجماعي.

الأصل أن تركز الإجراءات المتعلقة بسير وتنظيم عملية التفاوض الجماعي في الاتفاقيات الجماعية لكن في غياب هذه الأحكام لدى الأغلبية المطلقة منها، بسبب انعدام ثقافة التفاوض من جهة، وضعف مستوى الأطراف ونظرا لغيابها أيضا في التشريع الجزائري، نتعرض إلى بعض هذه الإجراءات وفق ما وردت في التشريع الفرنسي.

□ ثانياً : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الفرنسي

ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل ، بأن يدعو المنظمات النقابية التمثيلية للعمال إلى التفاوض الجماعي كل سنة ، وذلك من أجل دراسة مسائل محددة قانوناً منها : الأجور الفعلية ، المدة الفعلية للعمل ، تنظيم وقت العمل خاصة العمل بالتوقيت الجزئي، متى كان ذلك يطلب من العمال⁽¹⁾.

الأصل أن تكون المبادرة للتفاوض السنوي من قبل صاحب العمل ، في غياب المبادرة من هذا الأخير وبعد مرور أكثر من 12 شهرا من التفاوض الجماعي الأخير، يتم التفاوض الجماعي إلزامياً بناء على طلب إحدى المنظمات النقابية التمثيلية

(1) Art.L . 132-27 : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives , l'employeur est tenu d'engager chaque année une obligation sur les salaires effectifs , la durée effective et l'organisation du temps du travail.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

في حدود الآجال المنصوص عليها، على صاحب العمل أن يحول طلب التفاوض الجماعي الصادر من قبل المنظمة النقابية خلال 8 أيام من تقديمه إلى المنظمات النقابية التمثيلية الأخرى⁽¹⁾ على أن تستدعي إلى أول اجتماع من أجل التفاوض الجماعي خلال 15 يوما من تاريخ تقديم المنظمة النقابية التمثيلية للطلب ، كما يجب على صاحب العمل أن يزود أطراف التفاوض الجماعي بالمعلومات الضرورية ، استعدادا للتفاوض الجماعي خلال الاجتماع الأول⁽²⁾.

لم يحدد النص القانوني طبيعة وعضمون المعلومات التي يجب على المستخدم أن يزود أطراف التفاوض الجماعي بها استعدادا للاجتماع الأول ، غير أن المنشور الوزاري المؤرخ في 5 ماي 1983 كان أكثر دقة، إذ يجب أن تشمل المعلومات التي يتقدم بها صاحب العمل متوسط الأجور حسب الأصناف، وطريقة توزيعها حسب كل تصنيف⁽³⁾.

يتضح مما سبق أن المشرع الفرنسي ألزم أطراف التفاوض الجماعي ستويا وحدد موضوعه . والأصل أن تكون المبادرة للتفاوض من قبل صاحب العمل غير أنه إذا انقضت مدة 12 شهرا على التفاوض الأخير ، ولم يبادر صاحب العمل ، تصبح المبادرة ملزمة على إحدى المنظمات النقابية التمثيلية للعمال ، اشترط المشرع الفرنسي أن يكون استدعاء الأطراف كتابيا ، على أن يتضمن تاريخ وساعة ومكان الاجتماع الأول ، بل حتى أسماء الأطراف المعنيين بالحضور للتفاوض الجماعي . استقرأه للتصوص

(1) Art.L . 132-27 : «..... A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation , la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article 132-8 ci-après : la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives ».

(2) Art .L . 132-28 : « Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale , l'employeur doit convoquer les parties à la négociation uralelle . Lors de la première réunion sont prévus :
- Les informations que l'employeur mettra aux délégués syndicaux ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications , les salaires payés , les horaires effectuels , et l'organisation du temps de travail .
- Le lieu et le calendrier des réunions .

(3) Jean - Pierre CHAUCHARD (conventions et accords collectifs de travail -op.cit.p 19 n 176

الباب الأول

التشريعية يشين لنا أن المشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل ولا المنظمات النقابية علي التفاوض الجماعي، بل ترك الحرية لهم في ذلك⁽¹⁾، غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال وجب على الطرف الآخر الجنوس على طاولة التفاوض، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية⁽²⁾.

ما يلاحظ أن العقوبة الجزائية المقررة ضد الطرف الذي يرفض التفاوض الجماعي، بعد أن يبدي الطرف الثاني رغبته فيه، غير ردعية، فهي غرامة رمزية، بالمقارنة مع النتائج المترتبة على عدم امتثال أحد الطرفين لطلب التفاوض الجماعي، وهو ما يقال على جميع العقوبات الجزائية المقررة في قانون العمل والنصوص التطبيقية له، في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدد حداً كل من المشرع الفرنسي والمغربي⁽³⁾ وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي سنوياً في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، لما لهذه الأخيرة من أهمية، كما أكد الواقع العملي أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية بحجة أنه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات بالتفاوض الجماعي.

كما نرى ضرورة تحديد إجراءات التفاوض الجماعي إما في أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، وإما في الاتفاق مشترك المبرم بين الطرفين المتعاقدين على أن يخضع هذا الاتفاق لنفس الإجراءات الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية من تسجيل

(1) المادة 123 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: "يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية للاتحادات الصناعية إنشاء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه".

(2) المادة 152 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10000 دج إلى 40000 دج كل مخالفة لأحكام هذه القانون في مجال إبداء أو تسجيل الاتفاقيات أو للاتفاقيات الجماعية و التوقيع بها في وسط العمال المعنيين، وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

(3) المادة 98 من مدونة الشغل المغربية: "تجرى المفاوضات الصناعية على مستوى المفاوضة والنطاق مرة كل سنة. يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مفاوضات وإجراء هذه المفاوضات. تجرى مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك معاهدات بين الحكومة والمؤسسات المهنية المستعدين. والمؤسسات المهنية للأجراء الأكثر شيوعاً على المستوى الوطني. لتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهج عالم الشغل".

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

لدى منشية العمل ، وإيداع لدى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا ، وانغرض من هذه الإجراءات الشككية تمكين الجهات الرسمية من حل الخلافات المتعلقة بالموضوع بطرق سهلة وبسيطة.

الفرع الثاني: إجراءات التفاوض الجماعي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

من خلال اطلأنا على مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، لمختلف الهيئات المستخدمة وجدنا أن أغليبتها لم تتعرض أصلا إلى موضوع التفاوض الجماعي ضمن محاورها ولا إلى إجراءات سيره وتنظيمه⁽¹⁾.

إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لم تتعرض إلى إجراءات سير عملية التفاوض الجماعي ، فإن بعضها تعرضت إلى تلك الإجراءات بشكل عام وواسع كالاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ⁽²⁾ ، بينما فصلت الاتفاقية الجماعية لدواوين الرقية والتسيير العقاري الإجراءات المتعلقة بالتفاوض الجماعي من حيث تشكيلة اللجنة المساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي وصلاحياتها وسيرها والتسهيلات المقدمة لأعضائها ، ومدة عضويتها⁽³⁾.

(1) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفطك NAFTOC المسجلة لدى مكتب منشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 22 جوان 1998 ، والاتفاقية الجماعية لمؤسسة انيمالا الجزائر ALIGFERRE - TELUCUM المسجلة لدى مكتب منشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003 و الاتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع ومراكز الجمع النهائي للورال و السيلور GEP34 المسجلة لدى مكتب منشية العمل بالجزائر العاصمة بتاريخ 06/06/2000 تمت رقم 403 / 2000.

(2) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز SONALGAZ المسجلة لدى مكتب منشية العمل بجدي محمد الجزائر العاصمة في 29 ديسمبر 1997 ، خصصت المبحث الثاني من الباب الثاني المعنون بالحق التقاضي والمشاركة العمالية للتفاوض الجماعي وصورت موضوعه في المواد من 23 إلى 35 . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المسجلة لدى مكتب منشية العمل بالجزائر العاصمة في 22 نوفمبر 1998 ، خصصت الباب الثالث عشر لموضوع تنفيذ ومتابعة وإيهام الاتفاقية الجماعية وذلك من المادة 373 إلى 380.

(3) انظر الاتفاقية الجماعية لدواوين الرقية والتسيير العقاري المواد من 123 إلى 133.

□ أولاً : إجراءات التفاوض في اتفاقية مؤسسة Sonatrach و Sonalgaz
يتم التفاوض الجماعي حسب الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONALGAZ عن طريق لجنة تدعى " اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي " La Commission paritaire de la négociation على أن تعد نظامها الداخلي بموجب اتفاق جماعي بمجرد تأسيسها ، يحدد النظام الداخلي للجنة كيفية سيرها (الأمانة الاجتماعات الاستدعاء ، جدول الأعمال)⁽¹⁾ ، غير أنه من الناحية العملية لم تتمكن من الحصول على مثل هذه الأنظمة الداخلية ، لعدم وجودها لا على مستوى مكاتب مفتشية العمل المختصة إقليمياً ، ولا على مستوى الهيئات المستخدمة التي ذكرتها .
كما أسست لجنة أخرى كانت تدعى في الاتفاقية الجماعية السابقة قبل تعديلها⁽²⁾ " لجنة الاتفاقية " La commission de la convention وأصبحت تسمى في الاتفاقية السارية المفعول " لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية La commission d'examen des textes d'application de la convention collective . تتكون هذه اللجنة من 9 إلى 11 عضواً يمثلون إدارة المؤسسة ، والمنظمات النقابية التمثيلية للعمال يحدد توزيع المقاعد ، وتسير هذه اللجنة وبرنامج عملها عن طريق اتفاق مشترك بين الطرفين⁽³⁾ . تكلف لجنة الاتفاقية الجماعية بالعمل على تكييف أحكام التنظيم الداخلي (أحكام النظام الداخلي والتعليمات الداخلية) مع أحكام الاتفاقية الجماعية⁽⁴⁾ .

(1) انظر المادتين 23 و 22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ المألف ذكرها .

(2) انظر المادة 24 من الاتفاقية مؤسسة سونلغاز المسجلة في 29 ديسمبر 1991 بالمراتز العمالية ، المبرمة بالاتفاقية الجماعية المسجلة في 29 ديسمبر 1997 للذكورة أعلاه .

(3) المادة 24 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز للتمتع بالاتفاق رقم 09 المؤرخ في 29 ديسمبر 1997 .

(4) المادة 25 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز .

La commission dite : d'examen des textes d'application de la convention collective (C.E.T.A.C) Chef chargée de l'application de l'adaptation de la réglementation de l'établissement à la présente convention

يتضح من خلال الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ أن هناك لجنتين مختصتين بموضوع التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية ، تسمى الأولى لجنة التفاوض الجماعي والثانية لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية ، ينحصر دور اللجنة الأولى في عملية التفاوض الجماعي حول الشروط العامة للعمل والتشغيل التي تضمنتها المادة 120 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل . ولهذه اللجنة أهمية كبرى ، إذ تعد بمثابة سلطة تشريعية داخل كل هيئة مستخدمة ، إذ أهم اختصاصاتها وضع قواعد مهنية عامة ومجردة تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية يلتزم بمحتواها كافة عمال المؤسسة .

أما اللجنة الثانية فهي لجنة متابعة مدى احترام الأحكام التنظيمية الداخلية للمؤسسة للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية أطلق عليها أطراف التفاوض الجماعي اسم " لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية " . يحدد تسيير هذه اللجنة واختصاصاتها بموجب اتفاق جماعي يبرم بين الطرفين غير أننا لم نتمكن من الحصول على هذا الاتفاق ، رغم الاتصالات بالجهات المعنية . إذا كانت اللجنة الأولى بمثابة سلطة تشريعية داخل الهيئة المستخدمة ، فإن اللجنة الثانية هي بمثابة جهاز تنفيذي يسهر على مدى احترام تطبيق الأحكام الصادرة عن لجنة التفاوض الجماعي . بالرجوع إلى أحكام الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH وجدناها تتضمن بالإضافة إلى لجنة التفاوض الجماعي ، لجنة ثانية متساوية الأعضاء تدعى "لجنة الاتفاقية الجماعية" تتكون من ممثلي إدارة المؤسسة وممثلي نقابة العمال ، من أهم اختصاصات هذه اللجنة :

- إعداد النظام الداخلي المحدد لتشكيلتها وسيرها .
- متابعة تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة .
- تفسير عند الضرورة الغموض الوارد في أحكام الاتفاقية الجماعية⁵¹⁷ .

(1) انظر المادة 282 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

لم تتعرض الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH إلى تشكيلة لجنة التفاوض الجماعي ، ولا إلا سيرها وتنظيمها ، ولم تحدد وسيلة لذلك على نحو ما ورد في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ. غير أن الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري كان أكثر تفصيلا وشمولا من حيث إجراءات التفاوض الجماعي .

□ ثانياً : إجراءات التفاوض في الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري

خصصت الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري الفصل 1 من الباب 3 لإطار التفاوض و التشاور ، وفي هذا الإطار أحدثت لجنة متساوية الأعضاء متكونة من 6 أعضاء تدعى لجنة التفاوض والتشاور La commission paritaire de négociation et de concertation 3 منها يمثلون المنظمة النقابية للعمال الديوان و3 الآخرين يمثلون الهيئة المستخدمة على أن يعين كل طرف في التفاوض رئيسا الذي يصبح ناظقه الرسمي⁽¹⁾ . حصرت الاتفاقية الجماعية صلاحيات اللجنة فيما يلي⁽²⁾ :

- ترقية حق التفاوض بغية إبرام الاتفاقية أو الانقاقات الجماعية .
- متابعة ومراقبة تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية والانقاقات الجماعية .
- اتخاذ قرار مسبق بشأن انضمام الديوان لاتفاقية جماعية ذات أعلى درجة .
- تفسير الأحكام الواردة في والانقاقات الجماعية المبرمة .
- تكييف محتوى الاتفاقية الجماعية حالة تعديلها ، أو تكملتها أو إلغائها مع النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول .
- إعداد نظام التصنيف المهني على مستوى الديوان ، بعد تصنيف مناصب العمل وتحديد شروط الالتحاق بكل منصب .
- الرد على الطعون الداخلية في حالة نشوب النزاعات الفردية للعمل .

(1) - انظر المادة 123 مكرر من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

(2) - انظر المادة 124 من نفس الاتفاقية المعلقة الذكر .

تتمتع لجنة التفاوض والتشاور بصلاحيات هامة ، لذا ينبغي أن يتوفر في أعضائها المؤهلات المطلوبة ولن يتحقق ذلك إلا بالتكوين المستمر والمتخصص ، فمثلا حتى يستطيع أعضاء اللجنة من تكييف أحكام الاتفاقية مع النصوص التشريعية والتنظيمية أو حل النزاع الفردي في العمل بعد تقديم الطعن الداخلي لها ، يجب تكوينهم في مجال القانون الاجتماعي أي قانون العمل والضمان الاجتماعي ، كما يتطلب تكوين متخصص من أجل تصنيف مناصب العمل ، وتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة لكل منصب عمل وكذا التعويضات المرتبطة به .

أما فيما يتعلق بسير عمل اللجنة ، وحسب أحكام الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري فإن اللجنة تعقد اجتماعاتها كلما اقتضت الضرورة ذلك ، بناء على دعوة من الإدارة العامة ، بعد إخطار أحد طرفي التفاوض لها .

يجب أن يرفق الاستدعاء بجدول أعمال الاجتماع ، خلال مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ عقده . بمجرد تأسيس اللجنة ، وخلال الاجتماع الأول لها تقوم بإعداد نظامها الداخلي وتحديد تاريخ الاجتماعات المقررة إلى غاية إعداد مشروع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي .

إن حضور أعضاء اللجنة للاجتماعات المبرمجة إلزامي وبصفة شخصية وفي حالة تعذر حضور أحد الأعضاء لأسباب طارئة ، تواصل اللجنة أعمالها بحضور أغلبية أعضائها ، و تسجل ما توصلت إليه في سجل خاص يوقع عليه أطراف التفاوض خاصة المستخدم وأمين الفرع النقابي الممثل للعمال داخل الديوان ، إن تسجيل ما وقع بين الطرفين خلال عملية التفاوض الجماعي في السجل ، يساعد الطرفين على توقيع الاتفاقية الجماعية إذا تم الاتفاق على كل العناصر المعروضة ، أما إذا اختلف الطرفان على بعض العناصر واختلفا حول أخرى، فيمكنها توقيع اتفاقات جماعية حول العناصر المتفق عليها، ونخطر مفتشية العمل المختصة إقليميا بالعناصر المختلف بشأنها⁽¹⁾ .

(1) انظر المواد من 125 إلى 128 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري .

الباب الأول

منحت نفس الاتفاقية لأعضاء اللجنة تسهيلات تلقى بم عملها في ظروف حسنة من هذه التسهيلات التزام مديرية الديوان وتعهدها بوضع كل الوسائل البشرية والمادية تحت تصرفها ، كما يمكن للجنة أن تستعين بكل شخص طبيعي من بين عمال الديوان أو من خارجه ، أو كل شخص معنوي التي ثراه مؤهلاً لمساعدتها وتقديم الاقتراحات أثناء اجتماعاتها⁽¹⁾.

ينتخب ويعين أعضاء اللجنة لمدة غير محددة لكن إذا رغب أي طرف من الطرفين تغيير أحد أعضائه ، عليه أن يخطر الطرف الآخر ، بموجب محضر موقع عليه من قبل الجهة المؤهلة داخل الديوان ، والمراد بالجهة المؤهلة مديرية الديوان وأمين الفرع التقني ترسل نسخة من محضر تغيير أعضاء اللجنة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً ولا يمكن أن يؤدي أي تغيير في أعضاء اللجنة إلى المساس بأحكام الاتفاقات المبرمة⁽²⁾.

حبذا لو حددت باقي الاتفاقيات الجماعية حدوداً ما أقرته الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري بشأن تنظيم وسير التفاوض الجماعي وذلك بتحديد تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي وصلاحياتها ، وكذا سيرها . بعدما تعرضنا في المبحث الأول من الفصل الثاني إلى تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره ننتقل إلى المبحث الثاني للحديث عن الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل .

(1) انظر المواد 130-132 من الاتفاقية الجماعية السابقة الذكر

(2) انظر المواد من 131 إلى 133 .

المبحث الثاني

الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية

لم يكتف المشرع الجزائري بتراضي الأطراف المتعاقدة لإبرام الاتفاقية الجماعية، بل اشترط إلى جانب ذلك شروطا شكلية، أهمها الكتابة⁽¹⁾ والتسجيل لدى مقتضية العمل ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة⁽²⁾، وأخيرا ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال⁽³⁾.

يرى البعض أن هذه الشروط الشكلية المفروضة تحد من مبدأ الرضائية⁽⁴⁾ بينما يرى البعض الآخر أن أهميتها، تكمن في تفادي المتازعات التي قد تنشأ وتثور بعد إبرامها⁽⁵⁾، باعتبار أن كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل أهم الإجراءات الشكلية لإبرامها، خصصنا لهذا الإجراء المطلب الأول وتتناول باقي الإجراءات الشكلية الأخرى في المطلب الثاني.

(1) المادة 114 مكرر 1 من القانون رقم 90 - 11 المعدل والمتمم : "الاتفاقية الجماعية للعمل تفاق مشور بتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل".

(2) المادة 128 من القانون المذكور أعلاه : "يقدم طرف التفاوض الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة".

(3) المادة 119 من القانون السابق الذكر : "يجب على الهيئات المستندة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها، في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دائما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل".

(4) Jean . Pierre Chassard -Conventions et accords collectifs de travail-op.cit. n°289 s

(5) الأستاذ الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله والأستاذ الدكتور أحمد خوقي محمد عبد الرحمان شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، طبعة 2002 دار النشر والمطابع الأكاديمية ص (413)

Past . Henri - Attmimmet - Les conventions et accords collectifs de travail -op.cit. p.25

المطلب الأول كتابة الاتفاقية الجماعية

يتناول هذا المطلب توضيح موضوعين هامين، يتعلق الموضوع الأول بتحديد القيمة القانونية للكتابة واثاني بتحديد شكلها القانوني، لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول القيمة القانونية للكتابة ونخصص الفرع الثاني لشكلها، معتمدين في ذلك على التشريعات المقارنة في غياب الأحكام الخاصة بالموضوع في التشريع الجزائري.

الفرع الأول : القيمة القانونية للكتابة

نعتبر الكتابة من الإجراءات الشكلية التي يمر بها الاتفاقية الجماعية عند إبرامها ، غير أن التساؤل الذي يطرح ما هي الآثار القانونية المترتبة على تخلفها ؟ إجابة على هذا السؤال قسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول القيمة القانونية للكتابة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة ونخصص العنصر الثاني لموقف الفقه والقضاء من كتابة الاتفاقية.

١- القيمة القانونية لكتابة الاتفاقية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة

لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والآثار القانونية المترتبة على تخلفها ، على خلاف ذلك لم نعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد شرط لإثبات الاتفاقية الجماعية، بل شرطا لانعقادها،

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

وركننا من أركان صحتها⁽¹⁾. اعترفت بعض التشريعات العمالية، أن الاتفاقيات الجماعية التي ترمي بغير الكتابة تعد باطلّة وعدية الأثر⁽²⁾.

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري لم يجعل من الكتابة شرطا شكليا ملزما بنص صريح كما كان عليه الأمر في الأحكام القانونية الملغاة⁽³⁾، كما أنه لم يرتب على تخلفها البطلان بنص صريح على خلاف ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والمصري، مكتفيا بما ورد في المادة 114 من القانون رقم 90- التي نصت على أن: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون...."

لعل أن المشرع الجزائري كان مصيبا في عدم انذهاب إلى ما ذهب إليه المشرع الفرنسي والمصري بشأن كتابة الاتفاقية الجماعية، إذ لا يتصور أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل غير مكتوبة، كون أنها تخضع لإجراءات شكلية لا يتم القيام بها إذا كانت هذه الأخيرة شفوية، أهمها التسجيل لدى مفتشية العمل، والإيداع لدى

(1) - M. Despax *Droit du travail - Négociations, conventions, et accords collectifs op.cit. page 333 et voir Paul. Henri. Antommarchi - op. cit. p 25. et Jean. Pierre Chauchard op. cit. n°29 p 6. et Jean Pellissier - Alain Sapiet - Antoine Jeammaud - Droit du travail - 10 édition Dalloz 2000 Note 790 p 787.*

انظر كذلك القاضي حسين عبد الطيف صيدان - الأستاذ محاضر بكلية الحقوق جامعة بيروت - قانون العمل دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية طبعة 2005 ص 240. والأستاذ الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله - والأستاذ الدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان - شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية المراجع السالف الذكر ص 711.

لقانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2009 المادة 135 منه - المغربي المأرخ في 17/04/1967 الفصل الأول - المؤرخ رقم 1949/25 كتاب الرابح المادة 36 "... ذكرت هذه النصوص في مرجع الدكتور يوسف إلياس عضو لجنة الخبراء القانونيين بملزمة العمل العربية - علاقات العمل في الدول العربية - طبعة 1996 ص 312.

(2) المادة 135 من قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2009: " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض خلال جلسة نشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر..... وبإتساب على مختلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية."

Art.L.132-2: La convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité.

(3) المادة 86 من الأمر 75 - 11 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المنطبق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة...."

الباب الأول

كتابة ضبط المحكمة ، وأخيرا الإشهار في وسط العمال ، ومن تم ركز المشرع الجزائري على الإجراءات الشكلية الأخيرة ، ورتب على مخالفتها عقوبات جزائية كونه لهذه الإجراءات صلة وثيقة بكتابة الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾ .

2. موقف الفقه والقضاء من كتابة الاتفاقيات الجماعية

اعتبر جانب من الفقه الاتفاقية الجماعية الشفوية باطلة ، ولو ثبت وجودها بالإقرار. فهي من العقود الشكلية وليست من العقود الرضائية⁽²⁾ ، بينما ذهب البعض الآخر إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية الشفوية غير المكتوبة من قبيل العرف⁽³⁾ .

أجمع الفقه الفرنسي على أنه لا تشترط الكتابة عند تحرير الاتفاقية الجماعية فحسب، بل عند كل تعديل لاحق لمضمونها ، حتى لا يثور نزاع حول أبعاد التعديل⁽⁴⁾ . ليس هناك أحكام قضائية صادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، بشأن الآثار المترتبة على كتابة الاتفاقية الجماعية ، وفي غياب هذه الأحكام، لجأنا إلى بعض القرارات الصادرة عن محكمة النقض الفرنسية ومحكمة النقض المصرية .

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن كتابة الاتفاقية الجماعية إضفاء للمصادقية عليها بالإضافة إلى كونها وسيلة إثبات⁽⁵⁾ ، وفي قرار آخر

(1) المادة 152 من القانون رقم 90 - 14 المألف الذكر : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو للاتفاقيات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعيرين "

(2) الدكتور أحمد حسن الزعي - عقد العمل المشترك - ص 216 ، و الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله و الدكتور أحمد توفيق محمد عبد الرحيم - شرح قانون العمل والاتفاقيات الاجتماعية للرجح (المألف الذكر ص 413) ، Paul , Henri . Antonmattet - op.cit P 26 . et M. Despuet - op.cit P 336 .

(3) عبد السلام ديب - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي إدار القصة طبعة 2003 ص 216 .

(4) Durand et Viti - traité de droit du travail - n° 186 p 213, et Jean , Verdier - Droit du travail 10 édition 1996 p 374 et Paul , Henri . Antonmattet - p 25.

(5) Cass . Soc , 27 Mars 1996 , RJS5 / 1996 n°328 . Dr . Soc , 1996 / 641 , Voir Jean , Pierre Chauschard - op.cit. n°2996.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

لها أدانت الهيئة المستخدمة ، التي سددت أجور العمال المتأخرة وكذا منحة الخبرة المهنية وانعطل المدفوعة الأجر ، بناء على اتفاق جماعي سبقت مرحلة تفاوض مع الهيئة المستخدمة غير أن هذا الاتفاق لم يدون من قبل صاحب العمل⁽¹⁾.

كما قضت محكمة النقض المصرية ، أن عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال ، وأنه يجب أن يكون العقد مكتوبا وإلا كان باطلا ولا يزول ذلك البطلان إلا باتفاق المتعاقدين على تعديل العقد لإزالة سبب البطلان الذي يلاحقه⁽²⁾.

بعد ما تعرضنا في الفرع الأول إلى القيمة القانونية للكتابة في كل من التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، والفقه والقضاء، تنتقل إلى الفرع الثاني لتحديد شكل ولغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني : شكل الكتابة ولغتها

إن التساؤل الذي يطرح بخصوص موضوع كتابة الاتفاقية، هل اشترط المشرع الجزائري شكلا معينا للكتابة؟ وما هي اللغة التي يجب أن تكتب بها؟ إجابة على هذا التساؤل قسم الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية، ونخصص العنصر الثاني للغة التي تحرر بها .

(1) - Marie Ducaze - Agnès Ruset - Lyliane tholy - Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002 P 336 - Cass Soc , 27 Mars 1996 n 1440 .D . Sté Capron frères c/cailiaux et a, cassation .

(2) شاذي عوف حسن الويز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة 2003 من 713 - قطعون رقم 710 جريدة 1984/4/2

الباب الأول

١- شكل الكتابة في الاتفاقيات الجماعية

لم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معينا ، وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون مختلفة ومتنوعة قد تتخذ شكل عقد عربي مكتوب وموقع عليه من الطرفين ، أو شكل محضر - عصا لمة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل^(١) ، وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية أن اتفاق الصلح المبرم بين صاحب العمل ، ونقابة العمال لوضع حد لإضراب العمال ، يعتبر كافيا لإثبات هذا الاتفاق الجماعي ، طالما كان الاتفاق موقعا من الطرفين ومنجزا لأثاره^(٢) .

يرى بعض من الفقهاء ، أنه بالرغم من بطلان الاتفاقية الجماعية للعمل لتخلف الكتابة فإنه في حالة ثبوت العقد بالإقرار ، وغيره من وسائل الإثبات يمكن اعتبار الاتفاق صحيحا على أساس أنه عقد غير مسمى ، وتخضع في هذه الحالة إلى القواعد العامة في النظرية العامة للالتزام^(٣) ، غير أن الشاؤل الذي يطرح بعد كتابة الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل ، هل يشترط توقيع الأطراف المتعاقدة على الاتفاقية الجماعية ؟ لم يلزم المشرع الجزائري بموجب نص صريح الأطراف المتعاقدة على توقيع الاتفاقية الجماعية ، رغم أنه ذكر في عدة مواد عبارة " الأطراف الموقعة " ^(٤) .

(١) الدكتور عصام أبو سليم - المرجع السابق الذكر ص ١7١ . والدكتور محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق الذكر ص 495 - الدكتور محمد حليم عراك ص 213 ، و Jean . Pierre Chastard - op.cit ١46 .

(٢) انظر محمد عبد الحافظ عمر - قانون العمل الليبي - المرجع السابق الذكر ص 441 .

(٣) الدكتور أحمد حسن التريحي - عقد العمل المشترك - المرجع السابق الذكر ص 227 .

Lamy , Social - Droit du travail , Charges sociales - sous la direction de Marie Hautefort , et Catherine Girardoux - avec la collaboration de Aubree Guifford - édité par Lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999 . Paul . Henri -Dix P29 . et M . Despas Prix p 336 .

(4) المادة 137 من القانون رقم 90 - 11 سالف الذكر : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انتمى إليها فور اكتمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة " والمادة 142 من نفس القانون : " يعاقب بغرامة مالية من 20000 دج إلى 50000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحدهما إلزامه تمييز بين العمال في مجال تشغيل أو إزائهم وظروف العمل ... " .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

يرى البعض أن توقيع الأطراف على الاتفاقية الجماعية يشكل عنصرا أساسيا بل يجب على الأطراف الموافقة أن تحدد أثناء التوقيع النقابة التي تنتمي إليها كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية ، وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية⁽¹⁾.

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية بروتوكول اتفاق الصادر عن جمعية إعادة التأهيل والتكوين المهني غير موقع عليه من قبل النقابة ، بمثابة عرف مهني ولا يكتسب قوة الاتفاق ، إلا إذا تم التوقيع عليه من قبل هذه الأخيرة باعتبارها طرفا فيه⁽²⁾.

لم يحدد المشرع الجزائري عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية الواجب إيداعها أمام الجهات الإدارية المختصة ، ولكن من الناحية العملية نجد أن بعض مكاتب مفتشية العمل المختصة إقليميا ، تلزم الأطراف بثلاثة نسخ على أساس أن نسخة تودع على مستوى مكتب مفتشية العمل ، ونودع الثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا ، ونسخة تسلم إلى الهيئة المستخدمة ، قصد إشهارها في وسط العمال ، بينما تشترط بعض مكاتب التفتيش 6 نسخ ، على أساس نسختين لكل جهة من الجهات المعنية بالسلفة الذكر.

اختلفت التشريعات العمالية المقارنة في تحديد عدد نسخ الاتفاقيات التي تودع لدى الجهات الإدارية المختصة ، فإذا كان المشرع الفرنسي قد اشترط خمس نسخ موقع

(1) M. Dupuy Droit du travail -Négociations,conventions,et accords collectifs -Préc- Note 191 bis -P 336. P.Durand et Vitu - Traité de droit du travail-(Tome 3 Dalloz Paris 1966 | P 157.

(2) Cass . Soc 8 Janv 2002 n 1% FSPP. Au . pour la réadaptation et la formation professionnelle (ARFP) C) syndicats - CFDT des services de santé et sociaux du Haut - Rhon . cass.

الباب الأول

عليها من قبل الأطراف المتعاقدة⁽¹⁾ فإن المشرع المصري والأردني قد اشترطا إيداع ثلاثة نسخ منها أمام الجهة الإدارية المختصة⁽²⁾.

توحيداً لعمل مكاتب مفتشية العمل بخصوص عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية نرى ضرورة صدور نص تنظيمي من الجهة المختصة " وزارة العمل " يحدد عدد النسخ الواجب إيداعها على مستوى مكتب مفتشية العمل، وإلا صدور تعليمة من المفتشية العامة لمفتشية. بعدما نعرفنا على شكل كتابة الاتفاقيات الجماعية ، و عدد نسخها، تنتقل إلى العنصر الثاني لتحديد لغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل .

2- لغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

لم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزماً في ذلك التضمنت على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي والمشرع التونسي، لذلك وجدنا من الناحية العملية، أن كثيراً من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية، أي اللغة الفرنسية فقط⁽³⁾ . ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة، أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية⁽⁴⁾.

على خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري، اشترط المشرع الفرنسي أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل محررة باللغة الفرنسية، وكل أحكام في الاتفاقية محررة

(1) Art . R . 133 = 1 - du décret 83 - 576 du 4 Janvier 1983 Relatif au dépôt et à la publicité des conventions et des accords collectifs de travail ((3) n 5) .

(2) المادة الأولى والمادة الثانية من القرار الوزاري رقم 184 المؤرخ في 28 أوت 1959 المتعلق بتحديد الأوضاع الخاصة بطائفة تسجيل عقود العمل المشاركة ، والاستخدام إليها واستخراج صور منها لقادة 89 من قانون العمل الأردني تحت رقم 8 لسنة 1998.

(3) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المسالفة الذكر، والاتفاقية الجماعية للمسابيل للفنان الاجتماعي المورقة في الجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997

(4) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناهار بالجزائر في 29 ديسمبر 1991 المعدلة انظر 373 الاتفاقية الجماعية للمصالحات بالمدينة الجزائر العاصمة في 06 جويلية 2003

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

بغير اللغة الفرنسية ، لا تلزم العمال المعنيين بها⁽¹⁾ ، وهو ما ذهب إلى بعض التشريعات العمالية العربية حيث اشترطت تحرير الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية ، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر⁽²⁾ . في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدد حدودا المشرع الفرنسي ، والمشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية ، أو على الأقل باللغتين على غرار ما يصدر في الجرائد الرسمية للنصوص التشريعية والتنظيمية ، وما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة ، حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها ، وفهم أحكامها⁽³⁾ . علما أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد⁽⁴⁾ .

نطبقا لهذا للمبدأ الدستوري ، صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تلزم جميع الإدارات العمومية ، والهيئات والمؤسسات والجمعيات على مختلف أنواعها استعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال وتسيير إداري ومالي⁽⁵⁾ ، كما

(1) - Art.L.132-2-1 : Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprise au d'établissement doivent être rédigés en français . Toute disposition rédigée en langue étrangère est inapplicable au salarié à qui elle ferait grief).

(2) - انظر المادة 58 من قانون العمل التونسي رقم 1969/25 التي أراجع المذكور في المرجع المذكور يوسف إلياس . ملاحظات العمل الجماعية في الدول العربية للمرجع السابق الذكر ص 151 و 152 . انظر كذلك المادة 153 من قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه : " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة باللغة العربية ... ويترتب على تخلف هذا الشرط بطلان الاتفاقية "

(3) - انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ و كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع المنتجات البترولية SFR - PETROL .

(4) - المادة 3 من دستور 1996 : " اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية " .

(5) - القانون رقم 91 - 05 المؤرخ في 16 يناير 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية حريضة رسمية عند 3 للمؤرخة في 16 يناير 1991 ص 44 - جند العمل وعطل العمل بهذا القانون إلى حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 92 - 02 المؤرخ في 4 يوليو 1992 ج عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992 ، ثم صدر الأمر رقم 507/96 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996 فعدل هذا القانون وألغى المرسوم التشريعي 90 - 02 ج عدد 83 المؤرخة بتاريخ 22 ديسمبر 1996 .

المادة 4 من القانون رقم 95 - 06 الصادر في 10 نوفمبر 1995 : " تلزم جميع الإدارات العمومية والهيئات والمؤسسات والجمعيات على اختلاف أنواعها ، باستعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال ، وتسيير إداري ومالي وقائي وقائي " .
المادة 6 من نفس القانون : " تحرر العقود باللغة العربية وحدها . يمنع تسجيلها وإثباتها إذا كانت بغير اللغة العربية

الباب الأول

أوجبت هذه النصوص تحرير العقود باللغة العربية وحدها، ومنح تسجيلها وإشهارها، إذا كانت بغير اللغة العربية⁽¹⁾، بل أن كل وثيقة محررة بغير اللغة العربية يتعرض محررها إلى عقوبات جزائية⁽²⁾، في غياب نص صريح في قانون العمل يلزم الأطراف بتحرير الاتفاقية باللغة العربية. كان على مفتش العمل أن يرفض تسجيل الاتفاقية الجماعية المحررة باللغة الأجنبية وحدها، وذلك تطبيقاً لنص المادة 6 من القانون رقم 91 - 05 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.

بعد تعرضنا في المطلب الأول إلى كتابة الاتفاقية الجماعية كإجراء من الإجراءات الشكلية الواجب توافرها عند إعدادها، ننتقل إلى المطلب الثاني للحدوث عن تسجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها.

المطلب الثاني

تسجيل الاتفاقيات الجماعية وإشهارها

إلى جانب كتابة الاتفاقية الجماعية، اشترط المشرع الجزائري تسجيلها تكون عملية التسجيل أمام جهتين مختلفتين، أولهما مفتشية العمل المختصة إقليمياً، والثانية كتابة ضبط المحكمة، وبعد تسجيلها يلتزم صاحب العمل بضمان الإشهار الكافي لها في وسط العمال، توضيحاً لهذه الإجراءات قسم هذا المطلب إلى فرعين، يتناول الفرع الأول تسجيل الاتفاقيات الجماعية ونخصص الفرع الثاني لإشهارها.

(1) المادة 32 - المادة 6 من الأمر 90 - 46 يعاقب بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج كل من وقع على وثيقة محررة بغير اللغة العربية أثناء ممارسة مهامه الرسمية أو متابعتها "تضاعف العقوبة في حالة العود".

الفرع الأول : تسجيل الاتفاقيات الجماعية للعمل

سبق القول أن تسجيل الاتفاقية الجماعية يتم على مرحلتين ، الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا ، لذا سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا ، ونخصص الثاني لإيداعها أمام كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة .

□ أولاً: تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل

يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا وعادة ما يكون المستخدم الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي بعد تحريرهما والتوقيع عليهما، لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها⁽¹⁾.

يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يقتزم التنظيم والمنهجية في معالجة الإجراءات الشكلية الخاصة بالاتفاقيات الجماعية ، حيث نص على إشهار الاتفاقية الجماعية في المادة 119 ضمن أحكام الفصل الأول المعنون " أحكام عامة " ، علما أن الإشهار هو آخر إجراء من الإجراءات الشكلية لسريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية ، بينما نص على تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل ، وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة في المادة 136 بمعنى أنه قدم الإشهار عن التسجيل والإيداع ، وهو ترتيب غير منهجي .

(1) المادة 126 من القانون رقم 90 ، 11 السالف الذكر على ما يلي : " يقدم طرف تفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منها الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها قصد تسجيلها حفظ - إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة - "

الباب الأول

كما أنه تعرض إلى التسجيل والإيداع في الفصل الخامس المعنون " بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية "، ونحن نرى أنه كان على المشرع أن يدرج التسجيل والشهر في الفصل الأول عند تعرضه لإشهار الاتفاقية الجماعية، كون هذين الإجراءين شكليين، لا بد منهما قبل اللجوء إلى تنفيذ الاتفاقية الجماعية.

إن مفهوم تسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية يختلف من تشريع لآخر فالمشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهة الإدارية . فلهذه الأخيرة الحق في قيد الاتفاقية في مهلة 30 يوما من تاريخ إيداعها ، ولها أيضا حق الاعتراض على الاتفاقية الجماعية ورفض قيدها بعد إخطار طرفي الاتفاقية بهذا الاعتراض والرفض ، فإذا انقضت المهلة المحددة قانونا ، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض ولا بالقيد ، اعتبأر ذلك .

موافقة ضمنية من جانبها ⁽¹⁾ ، نفس الأحكام والإجراءات لجأ إليها كل من المشرع السوري والأردني ⁽²⁾ . للجهة الإدارية المختصة مدة شهر للاعتراض على نصوص الاتفاقية كلها ، أو بعضها ويكون الاعتراض أو الرفض بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول ⁽³⁾ .

(1) - المادة 194 من القانون المصري الجديد رقم 11 لسنة 2003 على أنه : " تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة نظرياً بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة . ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية . وتقول الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال 30 يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر الجيد وفقا لأحكام الظفرة الأولى . ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول . فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا لأحكام السابقة . " انظر كذلك الملحق رقم 1 المتضمن الوقائع المصرية = ملحق للبريد الرسمي عدد 47 الصادر بتاريخ 28 مارس 2003 .

(2) الدكتور يوسف إياش - علاقات العمل في الدول العربية - نفس المرجع السابق الذكر ص 153

(3) - انظر الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح القانون العمل الجديد ص 138 والدكتور عصام أنور سنجع قانون العمل طبعه 2002 ص 172

يتضح مما سبق أن المشرع المصري قصد بالتسجيل القيد، ولا يتم قيد الاتفاقية الجماعية إلا بعد إيداعها أمام الجهة الإدارية المختصة و التي هي " الإدارة العامة لعلاقات العمل"⁽¹⁾، وثقابها في التشريع الجزائري مفتشية العمل . فالتسجيل في التشريع المصري يمنح للجهة الإدارية المختصة إجراء رقابة المشروعية على أحكام الاتفاقية الجماعية، فإذا كانت أحكامها غير مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية، أو تمنح العمال حقوقاً أقل امتيازاً من الحقوق المكسبة قانوناً، فلهذه الأخيرة صلاحية رفض قبدها . يجوز لطرفي الاتفاقية الجماعية الطعن في قرار الجهة الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة⁽²⁾، وما دام أن القرار هنا صادر عن جهة إدارية فهو إذن قرار إداري يطعن فيه أمام القضاء الإداري⁽³⁾.

لا شك أن الرقابة التي فرضتها بعض قوانين العمل للدول العربية (مصر - سوريا - والأردن)، نهد من حرية طرفي الاتفاقية الجماعية في التفاوض الإرادي، الذي تقره لهما المعايير الدولية والعربية⁽⁴⁾. لهذا استقرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية، على أن هذه الرقابة تكون منسجمة مع هذه المعايير متى استهدفت فقط التحقق من انسجام أحكام الاتفاقية الجماعية مع الحقوق الدنيا التي يقرها القانون للعمال، إلا أنها تعتبر خرقاً لهذه المعايير ، وخروجاً على مبدأ استقلالية أطراف التفاوض الجماعي متى أريد بها إخضاع مضمونها لاعتبارات انسجامها مع السياسة الاقتصادية العامة والتوجهات الرسمية في تحديد الأجور ، وشروط العمل الأخرى⁽⁵⁾.

(1) انظر المادة الأولى من قرار وزير الدولة المصري للثوى العامة والتدريب رقم 59 لسنة 1965 .

(2) المادة 639 من نفس القانون ، " إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية طبقاً لأحكام - جزاً ينكر من طرف الاتفاقية - إلى المحكمة الابتدائية التي يبلغ بمادتها اختصاصها محل العمل يطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال 30 يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض . فإذا قست المحكمة بفيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص . ولشر منح الاتفاقية في الوظائف الضرورية بلا مشروطات "

(3) الدكتور علي عوض حمن : شرح قانون العمل الجديد المرجع السالك الذكر ص 724 .

(4) المادة 1 من اتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالتفاوض الجماعي واضحة حيث نصت على " أن للتفاوض الجماعي بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي - العامة أو الخاصة - دون تدخل من أية جهة كانت "

(5) الدكتور بوسلف إلياس - المرجع السالك الذكر ص 155 .

الباب الأول

إذا كان المشرع المصري قد استعمل مصطلح القيد ، فإن كل من المشرع الفرنسي و المغربي والتونسي استعمل مصطلح الإيداع Le dépôt بدل مصطلح L'enregistrement⁽¹⁾. اعتبر جانب من فقهاء القانون الفرنسي ، أن الإيداع ما هو إلا طريقة من طرق إشهار للاتفاقيات الجماعية La publicité par voie de dépôt⁽²⁾.

بالرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي يسري نفاذ تطبيق للاتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي إيداعها أمام الجهات المختصة ويقصد بالجهات المختصة ، مصالح الوزير المكلف بالعمل ، أما فيما يخص المهنة الفلاحية فإن الإيداع يكون أمام مصالح الوزير المكلف بالفلاحة ، كما يجب إيداعها لدى كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes التابع لمكان إبرامها⁽³⁾ ، وهو ما كرسه الاجتهاد القضائي أيضا⁽⁴⁾. على خلاف ذلك اعتبرت المحكمة العليا في الجزائر أن تسجيل أو إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ما هو إلا إجراء إشهار ونشر. لا يتوقف عليه دخولها حيز التطبيق⁽⁵⁾ ، وفي اعتقادنا أن هذا القرار مخالف لنص المادة 127 من قانون رقم 90 - 11 السالف الذكر⁽⁶⁾.

(1) انظر للمادة 132 - 10 من قانون العمل الفرنسي والمادة 108 من مدونة الشغل المغربية والمادة 45 من قانون العمل التونسي.

(2) Jean Pelissier > Alain Supiot > Antoine Jeammaud - Droit du travail - op.cit Note 791 P 787 .

(3) Art . 1 . - 132 - 10 : « Sans préjudice des dispositions de l'article 1 . 742 - 2 , les conventions et accords collectifs de travail , ainsi que leurs avenants et annexes , sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail et pour ce qui concerne les professions agricoles , auprès des services du ministère chargé de l'agriculture. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion » .

(4) Cass . Soc . 22 avril 1985 . n 1605 P . AGS et Buisson et c . , rejet . RC / A n 249 .

(5) ملف رقم 363975 مؤرخ في 16 / 07 / 2003 مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2003 ص 154 .

(6) المادة 127 من القانون رقم 90 - 11 : « تنجز الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال إجراءات الملتصق عليها في المادة السالفة الذكر » .

اشترط المشرع الفرنسي أن تودع الاتفاقية الجماعية لدى الجهات المختصة في 5 نسخ موقع عليها من قبل الأطراف المتعاقدة⁽¹⁾. إن الاتفاقية الجماعية غير المودعة أمام الجهات المختصة تكون صحيحة ، إنما يؤخر تنفيذها إلى غاية إيداعها⁽²⁾، فهي لم تفقد قيمتها القانونية، بل تعد بمثابة اتفاق ثنائي حر accord synallagmatique « تخضع أحكامه للشريعة العامة »⁽³⁾.

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح « الإيداع » بدل مصطلح « التسجيل » ما دام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية، التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول ، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال ، لحل التساؤل الذي يطرح ما أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل ، ما دام أنه ليس لهذه الجهة أية سلطة رقابية على أحكام الاتفاقية الجماعية ؟ .

نكمن أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا في كونها مصدرا من مصادر قانون العمل ، بل تحتل صدارة المصادر المهنية ، وبالتالي تعد مرجعا يرجع إليه أعضاء مكتب المصالحة لتسوية المنازعات الفردية في العمل ، كما يرجع إليها مفتش العمل عند إجراء المصالحة لتسوية النزاع الجماعي للعمل . قبل اتخاذ العمال قرار اللجوء إلى الإضراب .

ليس لمفتش العمل في مجال الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون الساري المفعول سوى الإطلاع وضع ختمه عليها ، و إذا لاحظ أثناء إطلعه عليها أن الأحكام الواردة

(1) Art . R . 132 - 1 du décret 83 - 576 du 1 juillet 1983 relatif au dépôt et à la publicité des conventions et accords collectifs de travail (JO 5) : « Les dépôt des conventions et accords collectifs de travail , de leurs avenants et de leurs annexes , prévu au premier alinéa de l'article L . 132 - 10 , est opéré en cinq exemplaires signés des parties .

(2) Trib . civ. Rouen 31 décembre 1921.Gaz . Pal , 9 juillet 1922 : trib . civ. Douai 1924 P.9 .

(3) Paul . Henri . Autemaitre -op.cit. P.26 . M. Despas -op.cit. P.326 .

الباب الأول

فيها أو في الاتفاق الجماعي مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية أو لتقواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أو تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال، يقوم بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد إبطال تلك الأحكام⁽¹⁾، من الناحية العملية، وبالاتصال ببعض أعضاء مفتشية العمل لدى مكتب مستغانم والمكتب الجهوي بل حتى على مستوى المفتشية العامة للعمل، ليس هناك حالات تم من خلالها عرض اتفاقية أو اتفاق جماعي على الجهة القضائية المختصة قصد إبطالها رغم أن بعض أحكام الاتفاقيات والاتفاقات لبعض الهيئات المستخدمة، مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية، كالاتفاقيات التي تحدد سن أدنى للتشغيل بقوق السن المقرر قانونا⁽²⁾، أو تلك التي تمنح أولوية لبعض الفئات عند التشغيل⁽³⁾، وفي ذلك ساس مبدأ المساواة المكرس في الدستور⁽⁴⁾، وفي النصوص التشريعية⁽⁵⁾، ونحن نرى أن يمنح مفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية، شريطة ألا تحد هذه الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي، الذي أقرته المعايير الدولية والعربية، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع هذه المعايير، فلا تستهدف إلا الأحكام التي

(1) المادة 134 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر، "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية أو اتفاقا جماعيا يخالف التشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها لبعرضه على الجهة القضائية المختصة".

(2) جدت المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH السن الأدنى للتشغيل 18 سنة، بينما حددته المادة 14 من القانون رقم 90 - 11 للتشغيل بملاقات العمل 15 سنة.

(3) منحت العديد من الاتفاقيات الجماعية لبعض الفئات حق الأولوية عند التشغيل لاعتبارات اجتماعية أبناء المجاهدين وأبناء العمال وأراملهم انظر في هذا الصدد انظر المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 39 و 40 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تصاريات الجزائر، والمادة 33 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONAGAZ.

(4) المادة 29 من دستور 1996، "كل المواطنين سواسية أمام القانون"، والمادة 35 فقرة 1 من نفس الدستور: "المكر للمواطنين الحق في العمل".

(5) المادة 17 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر، "بعد باعطة وعديدة أخرى كل الأحكام للنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل التي من شأنها أن يؤدي إلى التمييز بين العمال، كيمما كان نوعه في مجال التشغيل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوصية الاجتماعية أو النسبة أو الحزبية العائلية أو القناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

نفس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، المقررة قانونا كعدم مخالفة الاتفاقيات الجماعية للأجر الوطني الأدنى المضمون ، أو مخالفة الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية القصوى للعمل ، أو مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل القصر والنساء . كما نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل تكوينا معمقا في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية ليمارسوا صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وظروف العمل والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل المخولة لهم في إطار صلاحياتهم القانونية⁽¹⁾.

وفي هذا الإطار نشمن ما قامت به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، حيث برمجت دورات تكوينية لفائدة مفتشي العمل بالمعهد الوطني للعمل L'institut National du travail الذي أنشئ عام 1971 الكائن مقره بالدرارية الجزائر العاصمة . لقد أصدر هذا المعهد في سبيل نشر الثقافة في مجال القانون الاجتماعي أعداد كثيرة في المجلة الجزائرية للعمل . فتكوين مفتشي العمل يعد في اعتقادنا من أولوية أولويات وزارة العمل في الوقت الحالي خاصة أمام تحديات العولمة في مجال علاقات العمل . ظهر نقص التكوين لدى بعض أعضاء مفتشي العمل من خلال الرقابة التي منحهم إياها المشرع على أحكام النظام الداخلي للمؤسسة⁽²⁾ ، إلا أنه من الناحية العملية وجدنا أن بعض أحكام الأنظمة الداخلية مخالفة للنصوص التنظيمية والتشريعية . ومع ذلك تم المصادقة عليها من قبل بعض مكاتب مفتشي العمل . ومثال ذلك إضافة أخطاء مهنية جسيمة مستوجبة للتسريح إلى الأخطاء الواردة في المادة 73 من القانون رقم 90 - 11

(1) - انظر المادة 2 من المادة 1 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشي العمل حريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990

(2) - المادة 59 من المادة 1 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر : " بوضع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، لدى مفتشي العمل المختصة إلبينا للعصاولة على مطابقتها للتشريع والتقييم للتعليق بالعمل في أجل 8 أيام

الباب الأول

المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ ، علما أن الأخطاء الواردة في المادة 73 السالف الذكر ، جاءت عني سبيل الحصر لا على سبيل المثال وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في بعض قراراتها⁽²⁾ . كما أن هناك تكاليف وأعباء تلزم بها الهيئة المستخدمة عند تسجيل الاتفاقية، إذ بعد إطلاعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية لاحظنا على كل ورقة من أوراق الاتفاقية ضريبة الدمغة قيمتها 30 دج.

بعد أن ائتمنا ببعض أعضاء مفتشية العمل أكدوا لنا أن هذه الرسوم أوجبتها كتابة ضبط المحكمة فما هو النص القانوني الذي ارتكزت عليه كتابة ضبط المحكمة لفرض مثل هذه الأعباء؟ ، علما أنه ليس هناك ما يلزم الهيئة المستخدمة بذلك في أحكام قانون العمل. كان على المشرع الجزائري أن يعفي صراحة الهيئات المستخدمة من هذه الأعباء بموجب نص قانوني عني غرار ما ذهب إليه كل من المشرع التونسي⁽³⁾ والمشرع المغربي⁽⁴⁾.

(1) انظر المادة 114 من النظام الداخلي لدewan الترقية والتسيير الحضاري للصادق عليه من قبل مفتشية العمل بتاريخ 30 مايو 1993. لقد حصرت هذه المادة الأخطاء الجماعية المستوجبة التصحيح في 53 خطأ منها تكرر الخطأ من الدرجة الثانية . والتفصيل عن العمل مثلا : أيام بدون عذر مقبول - حصر النظام الداخلي لمؤسسة SONATRACH - للصادق عليه من قبل مفتشية العمل لميندي محمد بالجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992 تحت رقم 039 - الأخطاء الجماعية في 27 خطأ منها حالات خارج المادة 91 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر . انظر كذلك المادة 110 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر من قبل مفتشية العمل لدار البيضاء بالجزائر العاصمة في 06 مايو 2004 التي حصرت الأخطاء الجماعية في 24 خطأ .

(2) انظر القرارات التالية الصادرة عن الفرقة الاجتماعية بالمحكمة العليا : القرار رقم 135432 المؤرخ في 04 جويلية 1994 القرار المذكور في اللجنة الجزائرية للعمل الصادرة عن المعهد الوطني للعمل العدد 22 / 1998 من 90 و 94 ، والقرارين رقم 149059 و 157761 المؤرخين في 10 فبراير 1998 والمذكورين في مرجع ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ص 470 .

(3) انظر المادة 45 فقرة 2 من قانون العمل التونسي . المادة 106 من مدونة العمل المغربية : " يجب على الطرف المطلب في تسجيل اتفاقية العمل الجماعية ، القيام بإيداعها دون مقابل لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها المكان التي ستظل فيها ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل " .

بعد تعرضنا في العنصر الأول إلى إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل تسجيلها ، ننتقل إلى العنصر الثاني للحديث عن إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

□ ثانياً : إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط بالمحكمة

بعد تسجيل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً أن يودع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً⁽¹⁾.

نفس الإجراء أوجبته كل من المشرع المغربي والتونسي و المشرع الفرنسي فإذا كان المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري فإن المشرع التونسي اقتدى بما ذهب إليه المشرع الفرنسي ، حيث ألزم الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط مجلس العمال Le conseil de prud'hommes المختص إقليمياً ، أي مجلس مكان إبرام الاتفاقية الجماعية⁽²⁾.

غير أن التساؤل الذي يطرح عندما يتعلق الأمر بمؤسسة أم لها عدة وحدات وفروع في أماكن مختلفة من التراب الوطني ، كما هو الشأن بالنسبة لكل من مؤسسة SONATRACH ومؤسسة SONALGAZ ومؤسسة اتصالات الجزائر ، والاتفاقية

(1) انظر المادة 326 من القانون رقم 90 - 13 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

(2) Art . L . 132 - 10 : « La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat -greffe du conseil de prud'hommes au lieu de conclusion , et voir Jean Pélissier - Alain Supiot - Antoine Jeammaud - Droit du travail - op.cit. Note 794 P 787 , et Jean . Pierre Chauchard - Conventions et accords collectifs de travail - op.cit. n°33 p 6 , et Paul - Henri , Antonmuffel - Les conventions et accords collectifs de travail P 27 , et M. Despas Droit du travail . n 191 P 337.

الباب الأول

الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي فهل يجب أيضا إيداع نسخة من الاتفاقية الجماعية على مستوى مكتب مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الواقع في دائرة اختصاصهما مكان وجود الوحدة التابعة للمؤسسة الأم ؟ يبدو أن إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للمؤسسة لدى مكتب مفتشية العمل ، ولدى كتابة ضبط محكمة مقر وجود الوحدة التابعة للمؤسسة الأم إجراء ضروري ، كون في حالة النزاع الفردي في العمل وهو النزاع القائم بين العامل الأجير والهيئة المستخدمة حول تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما ، ألزم المشرع الجزائري المدعي ، وعادة ما يكون العامل صاحب المصلحة في الحصول على محضر عدم الصلح لقبول دعواه شكلا أمام القسم الاجتماعي⁽¹⁾ .

أثناء المصالحة يخطّط أعضاء مكتب المصالحة فضلا على النصوص القانونية على الأحكام الواردة في الاتفاقية . ونفس الإجراء يتبعه مفتش العمل في حالة النزاع الجماعي إذ أنه من أهم صلاحياته في إطار المنازعات الجماعية للعمل إجراء المصالحة وكيف يمكن لكل من أعضاء مكتب المصالحة ومفتش العمل اللجوء إلى المصالحة بين طرفي النزاع دون الرجوع إلى مصادر فض النزاع وخاصة المصادر المهنية ، لذا يجب على المؤسسة الأم أن تضع نسخة من الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على مستوى مكتب مفتشية العمل الذي تقع في دائرته الوحدة التابعة للمؤسسة الأم .

كما تعد الاتفاقية والاتفاق الجماعي مصدرين أساسيين يلجأ إليهما القاضي الاجتماعي لفض النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة ، والمحكمة المختصة إقليميا للنظر في النزاع هي محكمة مقر الوحدة باعتبارها مكان تنفيذ علاقة العمل وليس

(1) المادة 14 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بشبوة النزاعات الفردية في العمل " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محلول للصلح أمام مكتب المصالحة قبل سياتر أي دعوى قضائية " .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابق

محكمة مقر وجود المؤسسة الأم ، التي أبرمت فيها الاتفاقية الجماعية للعمل⁽¹⁾ ، كما تكون هذه المحكمة المختصة بالنظر في المسائل المتعلقة بتطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل⁽²⁾ .

ليس هناك نص يحدد مهلة لإيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل ولا أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة ، كلما في الأمر أن المشرع ألزم أطراف التفاوض الجماعي إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي " فور إبرامهما " أمام مكتب مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا⁽³⁾ ، غير أنه بالرجوع إلى الأحكام الخاصة بإيداع النظام الداخلي ، نجد أن المشرع الجزائري منح المستخدم مهلة 8 أيام لإيداعه أمام مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا قصد المصادقة عليها اعتبارا من تاريخ توقيعه عليه ، غير أنه لم يحدد مهلة لإيداعه أمام كتابة ضبط المحكمة⁽⁴⁾ ، في غياب النصوص القانونية الخاصة بالموضوع ، لجأنا إلى التشريع الفرنسي ، القاعدة العامة في التشريع الفرنسي أنه ليس هناك مهلة محددة لإيداع الاتفاقيات الجماعية أمام كتابة ضبط مجلس العمال ، بحيث يمكن أن تودع مباشرة بعد توقيعها من قبل الأطراف المتعاقدة⁽⁵⁾ ، إلا إذا كانت الاتفاقية أو الاتفاق متعلق بالنظام العام الاجتماعي . في هذه الحالة لا يمكن إيداعهما إلا بعد انقضاء مهلة 8 أيام من التوقيع عليهما ، قصد تمكين المنظمات النقابية غير المتوقعة عليهما من ممارسة حق المعارضة⁽⁶⁾ .

(1) المادة 24 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 04 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العقد العمل والتتبع

ج . ر . عدد رقم 9 لسنة 1990 : " ترافع الدعوى أمام المحكمة الوافقة في تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة العامل عليه

(2) المادة 27 من نفس القانون المذكور أعلاه : " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ موافقت أطراف القانون : " تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل

(3) ينظر المادة 126 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بعلاقات العمل البائت الذكر

(4) المادة 126 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر : " يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم المتعلق بالعمل في أجل 8 أيام .

(5) Jean - Pierre Chaurouard - Conventions et accords collectifs de travail - op.cit. n° 14 p 6.

(6) Art . L . 132 - 19 : " Pour les conventions et accords collectifs visés à l'article L 132 - 24 le dépôt peut être intervenir qu'après un délai de 8 jours à la date de leur conclusion.

Art . L . 132 - 26 : " Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement , ou d'un avenant ou d'une annexe comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires lorsque les dites dispositions l'autorisent "

الباب الأول

يسري تطبيق أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على العمال داخل المؤسسة مباشرة بعد احترام الإجراءات الشكلية السالف ذكرها " التسجيل والإيداع"⁽¹⁾ . وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽²⁾ . ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي على أنه يبدأ سريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية على الأطراف الموقعة عليها ، يوما بعد إيداعها لدى الجهات المختصة⁽³⁾ ، غير أنه يمكن للأطراف المتعاقدة الاتفاق على تأخير تطبيقها إلى أجل لاحق⁽⁴⁾ .

استقراء للأحكام الواردة في التشريع الجزائري⁽⁵⁾ ، يتبين أن إيداع الاتفاقية والاتفاق الجماعي أمام الجهات المختصة ، إجراء شكلي جوهري . يترتب على تخلفه عدم نفاذ الاتفاقية الجماعية في حق الأطراف المتعاقدة ، والعمال المعنيين ، واعتبارها باطلة وعديمة الأثر، بل رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حق يخالف هذا الإجراء الشكلي الجوهري⁽⁶⁾ . اعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي أن الإيداع ما هو إلا إجراء لإشهار الاتفاقية الجماعية وأن مخالفته لا يؤدي إلا بطلانها ، ومن ثم عدم

(1) المادة 127 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو نظم إليها فور تسكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة "

بالرجوع إلى المادة السابقة في المادة 128 نحددنا نص على أنه : " يقدم طرفي التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استحقاقا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرمتها تحت تسجيلها فقط إلى منشأة العمل وكتابة خيط المحكمة"

(2) Art. L. 132 - 10 : « Les textes sont applicables , sauf stipulations contraires , à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétent ».

(3) Voir Cass.Soc.19 nov 1997 n 4260 PBR. Savat-Dhenain c/Ass MFREI. BC. V.n386ain dans « convention collective (Application) ».

(4) Paul . Hérité . Antonmattéi - Les conventions et accords collectifs de travail P 26 - et voir Lamy . Social - Droit du travail , Charges sociales - sous la direction de Marie Hanefort . et Catherine Girardoux - avec la collaboration de Ambre Guillot - édité par Lamy . S . A . Paris codes 9 . 1999 , n 65 P29 .

(5) انظر للمادتين 126 و 127 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر

(6) المادة 137 من القانون المذكور أعلاه : " يعاقب بغرامة مائة مائة مائة من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية "

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمطابقين

تطبيقها على الأطراف المتعاقدة⁽¹⁾، غير أنه في مثل هذه الحالات لا تطبق أحكام الاتفاقية الجماعية حسب القواعد المحددة في قانون العمل، ولكن حسب قواعد القانون المدني⁽²⁾.

تكمن أهمية إيداع الاتفاقية، والاتفاق الجماعي للعمل أمام كتابة المحكمة المختصة إقليمياً، في كونها مصدراً أساسياً يلجأ إليه القاضي لفض المنازعات العمالية كالمنازعات المتعلقة بالتصنيف المهني، أو تلك المتعلقة بالمنح والتعويضات وغيرها، فمثل هذه المواضيع لم ينظم المشرع أحكامها بل ترك تنظيمها للاتفاقيات الجماعية من خلال التفاوض الجماعي وهو ما ستحدث عنه في الباب الثاني من الأطروحة. إلى جانب كون الاتفاقية مصدراً يلجأ إليها القاضي لفض النزاع، اعتبرها المشرع الفرنسي وسيلة إشهار بين الطرفين وللغير، إذ يمكن لأي شخص له مصلحة الإطلاع عليها والحصول على نسخة منها من قبل الجهات المختصة التي تم إيداعها لديها بعد أن يقوم بتسديد المصاريف المستحقة⁽³⁾. نفس النص نسخته المشرع التونسي من خلال نص المادة 45، فقرة 3 من القانون السائب الذكر. من الناحية العملية كثيراً ما يلجأ أصحاب المصلحة كالعامل صاحب النزاع أو محاميه أو حتى الباحثين لدى مكتب مفتشية العمل، أو كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً للحصول على نسخة من الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي وترفض هذه الجهات منح هؤلاء نسخة منهما، بحجة أن هذه الوثائق خاصة بهذه المصالح ولا يجوز لتغير الإطلاع عليها.

(1) 9 - Voir, Par. Exemple : Cass. Soc. 13 juin 1958 n° 5612 Bull. civ. 6, p. 543.

(2) Jean, Pierre Chauchard - Conventions et accords collectifs de travail - op. cit. n° 38, p. 6.

(3) Art. R. 132-2 : « Toute personne intéressée peut consulter gratuitement auprès des services mentionnés au 1^{er} alinéa de l'art. R. 132 - 1 des textes déposés. Elle peut en obtenir des copies à ses frais suivant les modalités fixées à l'article 4 de la loi n° 78- 753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal. Toutefois, dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement, sur sa demande, à chacune des parties à l'instance ».

الباب الأول

كونها من الأسرار المهنية . لذا ترى ضرورة تدخل المشرع الجزائري ، كما تدخل المشرع الفرنسي والتونسي- للسماح لأصحاب المصلحة و للغير الإطلاع على الاتفاقية الجماعية ، بل وحتى الحصول على نسخة منها .

الفرع الثاني : إشهار الاتفاقيات الجماعية للمعمل

يعتبر إشهار الاتفاقية الجماعية آخر إجراء من الإجراءات الشكلية بعد إعدادها، نتعرض من خلال هذا الفرع إلى مفهوم إشهار الاتفاقية الجماعية ثم القيمة القانونية المترتبة على عملية الإشهار .

1- مفهوم إشهار الاتفاقية الجماعية

يقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية، أو الاتفاق الجماعي للمعمل في التشريع الجزائري إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المختصة للإعلانات، وفي كل مكان عمل متميز⁽¹⁾، بينما قصد المشرع الفرنسي بإشهار الاتفاقية إيداعها لدى المصالح المختصة " مصالح الوزير المكلف بالعمل و كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes "، أما وضعها تحت تصرف العمال أطلق عليه المشرع الفرنسي تارة إعلان الاتفاقية الجماعية L'affichage de la convention collective⁽²⁾ . وتارة أخرى بإعلام العمال العمال L'information des salariés⁽³⁾ . يتضح مما سبق أن إشهار الاتفاقية والاتفاقيات الجماعية في التشريع الفرنسي يأخذ معنى أوسع من إشهارها في التشريع الجزائري فالإشهار في التشريع الفرنسي يتم على

(1) المادة 119 من القانون السالف الذكر : " يجب على الهيئات المستعملة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها . في أوساط جماعات العمال المعنيين . وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوماً تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل " .

(2) Jean Delaunay - Alain Supiot - Antoine Jeammaud - Droit du travail - Pré . Note 79) P 282

(3) Laury . Social - Droit du travail . Charges sociales - Pré . n 66 P29

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

مستويين : مستوى خارجي " إيداعهما لدى الجهات المختصة " ، ومستوى داخلي⁽¹⁾ يتمثل في تسليم نسخة منهما إلى مختلف الأجهزة الممثلة للعمال ، ويقصد بهذه الأجهزة أعضاء لجنة المؤسسة Les membres du comité d'entreprise ومندوبي العمال Les délégués du personnel ، والمندوبين النقابيين الممثلين للعمال Les délégués syndicaux ، كما نوضع نسخة أخرى تحت تصرف العمال المعنيين على مستوى كل مكان عمل متميز⁽²⁾ .

أما في التشريع الجزائري فلا يتم الإشهار إلا على المستوى الداخلي ، يجب على صاحب العمل ، أن يعلم العمال بأحكام الاتفاقية الجماعية ، في القسم المخصص للإعلانات على أن يتضمن الإعلان موضوع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المراد تطبيقها داخل المؤسسة والأماكن المخصصة للعمال قصد الإطلاع على أحكامها وقت تواجدهم في المؤسسة⁽³⁾ وهو أيضا ما أقرته مجموعة من الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة⁽⁴⁾ ، بينما لم نكتف بعض الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة

(1) Paul - Henri Autranmettel op.cit.P 27, et voir M. Despas Droit du travail - Négociations conventionnelles , et accords collectifs -Pré a 191 ter - P 339 - Jean - Pierre Chouchard - Conventions et accords collectifs de travail-Pré , n39 P 6 .

(2) Art . L . 135 - 7 : « L'employeur lié par une convention ou un accord de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise , et le cas échéant aux comités d'établissements ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux . En outre , ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel , dans chaque établissement . Un avis est affiché à ce sujet » .

(3) Art . R . 135 - 1 : « Dans les établissements soumis à l'application d'une convention ou d'un accord collectif de travail , l'avis prévu à l'article 135 - 7 doit être affiché dans les lieux de travail , aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel . Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et des accords collectifs de travail applicable dans l'établissement Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter , pendant son temps de présence sur le lieu de travail » .

(4) شعار المادة 103 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAPEEC ، والمادة 176 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

الباب الأول

الإشهار الكافي في وسط العمال، بل ألزمت صاحب العمل بتسليم نسخة منها إلى كل عامل تم تشغيته كيّفما كانت طبيعة عمله⁽¹⁾. بعدما تعرفنا على مفهوم إشهار الاتفاقية في التشريع الجزائري ، والنشريات المقارنة ، ننتقل إلى العنصر الثاني لبيان القيمة القانونية لإشهار الاتفاقية الجماعية .

2- القيمة القانونية للإشهار

بعد إشهار الاتفاقية الجماعية التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، وورد هذا الالتزام في شكل قاعدة أمرية يتضح ذلك من خلال صياغتها⁽²⁾ ، يتعرض صاحب العمل الذي يرفض إشهار الاتفاقية الجماعية في أوساط العمال إلى عقوبة جزائية⁽³⁾ ، أما في التشريع الفرنسي فإلى جانب العقوبة الجزائية⁽⁴⁾ يلتزم صاحب العمل بتعويض العمال الذين حلقتهم أضرار بسبب عدم الإعلان⁽⁵⁾ . كما قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم إلزامية الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى العمال الذين يجهلون محتواها⁽⁶⁾ ، ومن ثم لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بأحكامها مادام أنه لم يتم بالإعلان عنها في الأماكن المخصصة لها⁽⁷⁾.

(1) انظر المادة 294 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الزاوية والتسيير البحري .

(2) المادة 119 من القانون 90 - 11 المعلقة الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل اتفاقيات التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال المعنيين..."

(3) المادة 152 من نفس القانون : " يعاقب بغرامة عالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل محاولة لأحكام هذه القانون في مجال والإشهار في وسط العمال المعنيين "

(4) Art . R . 153 - 1 : " Toute infraction aux dispositions de l'article R . 135 -1 sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe .

(5) Soc . 29 mai 1989 , J.E . n° . 1989 . 105

(6) Soc . 31 mai 1989 , Jurisp . U.J.M.M. 1989 , 519 . Bull . N° . n° 412 Soc . 14 fév . 1996 , RJS 4096 , n° 426 . Soc 28 fév . 1996 , RJS . 4096 n° 426 .

(7) Marie Ducaune - Agnès Beset - Lyliane tholy - Jurisprudence Sociale Droit du travail 3 édition 2002 P 331 . Cass . Soc . 6 juillet 1994 n° 3479 P Menet cité . Space Vidéo et association . BC V n° 225 Dans le même sens , Cass . soc . 15 avril 1992 , n° 1896 P , Unip et Sté Pyreglase . Cassation BC V n° 296 .

ومن الناحية العملية، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تقتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري، بحيث لا يقوم بالإعلان عن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل أوساط العمال المعنيين، مكثفة بالتسجيل والإيداع فقط، والدليل على ذلك أن كثيرا من العمال يختلف أصنافهم المهنية - عمال التنفيذ - وعمال التأهيل بل حتى الإطارات - الذين كانت لنا اتصالات بهم سواء في إطار التكوين، أو خارجه أكدوا لنا أنهم لم يسيق لهم أن رأوا في اللوحات المخصصة للإعلانات أحكام الاتفاقيات الجماعية، ولا أحكام الأنظمة الداخلية، كما أنهم لم يستلموا نسخا منهما أثناء التحاقهم بالمؤسسة وبالتالي فهم يجهلون هذه المصادر وما فيها من أحكام، لذا يجب على مفتش

العمل وفي إطار صلاحياته القانونية⁽¹⁾، أن يقوم بزيارات إلى مثل هذه المؤسسات قصد معاينة مثل هذه المخالفات واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة⁽²⁾، الأصل أن تسري تطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بعد أن تستنفذ الإجراءات الشكلية السالفة الذكر، التسجيل لدى مفتشية العمل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة، وبعد أن يضمن لها المستخدم الإشهار الكافي في وسط العمال وهو ما كرسه المشرع

(1) المادة 21 فقرة 1 من القانون رقم 96 - 01 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ج . ر . عدد 6 لسنة 1990 - تعمي مفتشية العمل ما يأتي : * مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحالات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال .

المادة 5 من نفس القانون : يتمتع مفتشو العمل بسلطة المهام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية .

(2) المادة 7 من نفس القانون : مفتشو العمل لغواي مفتشون يؤهلون في إطار جهتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم . للقيام بالأعمال التالية : أ - ملاحظات كتابية ب - تقديم الأضرار ج - معاصر للجهات

المادة 12 من نفس القانون : " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمر في القوانين والتنظيمات - يلزم المستخدم الاعتقال لها في العمل لا يمكن أن يتجاوز 3 أيام . وإذا لم ينظف المستخدم هذا الاعتذار خلال أجل المحدد له يحضر مفتش العمل مجددا ويصدر بذلك الجهة القضائية المختصة . التي ثبت خلال جلستها الأولى بحكم قبايل التنفيذ يعرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف " .

الباب الأول

الجزائري، وتضمنته أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة⁽¹⁾. غير أنه من الناحية العملية وجدنا أن بعض الاتفاقيات الجماعية حددت تاريخ بداية سريان تطبيقها من يوم تحريرها، والتوقيع عليها بين الطرفين⁽²⁾، وفي ذلك مخالفة للنصوص القانونية السالفة الذكر .

خلاصة لما سبق ذكره، يمكن القول أنه ينبغي على المشرع الجزائري أن يحددوا المشرع الفرنسي وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي بموجب نص قانوني، لأننا لا حظنا أن كثيرا من المؤسسات وخاصة الصغيرة منها تغيب فيها الاتفاقيات الجماعية للعمل . كما ينبغي على المؤسسات المستخدمة بغية تطوير مستوى التفاوض الجماعي لدى الشركاء الاجتماعيين ، تنظيم دورات تكوينية لفائدة أعضاء لجنة التفاوض الجماعي ، على أن تكون تلك الدورات ذات تكوين متخصص . كما أننا نتمنى ما كرسته أحكام بعض الاتفاقيات الجماعية عندما أحدثت لجنتين، الأولى خاصة بالتفاوض الجماعي والثانية ، مرافقة تطبيق الأحكام الصادرة عن اللجنة الأولى ونرى تعميمها على سائر الاتفاقيات الجماعية الأخرى . كما نؤكد على ضرورة إشهار الاتفاقيات الجماعية في أوساط العمال، لأنهم هم المعنيون بها، فجهلهم بأحكامها لا يحقق الاستقرار في علاقات العمل . بعدما تعرضنا في الباب الأول إلى ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل وكيفية إعدادها نتقل إلى الباب الثاني من البحث للتحديث عن مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل .

(1) انظر المادة 166 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAPEEC ، و المادة 268 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(2) انظر المادة 158 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بسفاجو SORASUCRE ، و المادة 193 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الصناديق الاجتماعي- والمادة 384 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONTRACH .

الباب الثاني

مضمون الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

الإنشائيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الباب الثاني

مضمون الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون ، يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، أما الاتفاق الجماعي فهو اتفاق مدون، يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية⁽¹¹⁾. فمضمون الاتفاقية الجماعية للعمل، معالجة شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة مهنية إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو عدة فئات مهنية إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للقطاع .

أجمعت أغلبية التشريعات العمالية لمختلف الدول العربية، على أن مضمون الاتفاقيات الجماعية تنظيم " شروط التشغيل والعمل " مستعملة في ذلك مصطلحات مختلفة تؤدي نفس المعنى⁽¹²⁾ ، غير أن المشرع الموريتاني أضاف إلى شروط التشغيل والعمل موضوع الضمان الاجتماعي⁽¹³⁾ مقتديا في ذلك بما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽¹⁴⁾.

(11) انظر الفقرة 1 و 2 من المادة 174 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر .
(12) المادة 43 من قانون العمل التونسي رقم 46 - 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 : " الاتفاقية الجماعية للعمل اتفاق متعلق بشروط العمل ... " والمادة 152 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2001 : " اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ... " حدد المشرع المغربي مضمون الاتفاقيات الجماعية من خلال مادتين تعلق الأولى بمضمون التفاوض الجماعي حيث نصت المادة 93 من القانون رقم 104 1994 المؤرخ في 11 شتنبر 2003 المتضمن مدونة العمل : " المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء (أو ممثلي أو الاتحادات النقابية للأجراء (أو ممثلي أو عدة مشغل أو عدة مشغلات أو ممثلي للمنظمات المهنية المستقلين من جهة أخرى بهدف : تحديد وتعيين ظروف العمل والتشغيل " . كما نصت المادة 104 منه عند تعريفها للاتفاقية الجماعية على أنها : " هي عقد جماعي ينظم علاقات العمل " .
(13) المادة 65 من قانون العمل الموريتاني رقم 2004 - 017 المتضمن مدونة العمل . " الاتفاقية الجماعية هي اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي " .

(14) Art.L. 131 : 1 Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés : il définit les règles suivant les quelles s'exerce le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

، ومن **Les garanties sociales** الذي استعمل مصطلح الضمانات الاجتماعية المسائل المتعلقة بالضمانات الاجتماعية في التشريع الفرنسي ، التفاوض مع هيئات الضمان الاجتماعي التكميلية حول دفع أجر العامل كاملا في حالة المرض ، وكذا **octroi de Pré - Retraite** التفاوض حول إجراءات اللجوء إلى التقاعد المسبق **Le chômage partiel** والتعويض عن البطالة الجزئية⁽¹⁾ لم يكتف المشرع الجزائري بالإشارة إلى المضمون العام للاتفاقيات الجماعية⁽²⁾ تنظيم شروط التشغيل والعمل⁽³⁾، بل ذهب إلى تحديد جملة من العناصر المندرجة ضمن شروط التشغيل والعمل في أحكام القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل⁽⁴⁾، ووردت عناصر أخرى في القانون رقم 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل⁽⁵⁾.

(1) *Man pénétrés - Alain sapède - Antoine Jeanmaud - droit du travail app.cit. p 788.*

(2) المادة 159 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي يزم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويكتفي أن يعالج خصوصية العناصر التالية : 1 - التعيين التقني

2 - ملائمة العمل - بما فيها ساعات العمل وتوزيعها . 3 - الأجور الأساسية الدنيا لقطاعات . 4 - التعويضات المرتبطة بالانقضاء والمساكنات الإضافية وشروط العمل - بما فيها تعويض البطالة . 5 - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية وإنتاج العمل . 6 - كبريات مكافآت فئات العمال المعينين على الترقية . 7 - تحديد العلاقات المصرفية . 8 - فترة التجربة والإجازة المسبق . 9 - مدة العمل الفعلي التي تضمن منحها العمل ذات الصلوات الفسحة أو التي تضمن قوائم لوقف عن النشاط . 10 - الفوائد الخاصة . 11 - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل . 12 - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب . 13 - معايير الحق النقابي . 14 - مدة الانتقالية وكيفية تعديلها أو مراجعتها أو تلغيتها .

المادة 16 من القانون رقم 90 - 02 : " يمكن أن يمدح العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 8 أشهر كما لا يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمنصب العمل ذات التأهيل العالي . تعدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي .

(3) المادة 4 من القانون رقم 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للمادة 2 من القانون رقم 91 - 07 " يحدد الاستعمرون ويمثلو العمال اجتماعات دورية ويديرسون فيها جمعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الوحدة المستعمدة . تعدد كبريات تطبيق هذه المادة لجمعية دورية الاجتماعات في العلاقات والاتفاقيات التي تتم بين المستعملين وممثلي العمال " المادة 5 من نفس القانون : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها بإشترى استخدام ومقتلوم العمال إجراءات المصالحة المخصوص عليها في الاتفاقيات أو العلون التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها " . المادة 6 من القانون رقم 90 - 02 السالف الذكر : " في حالة فشل إجراء المصالحة بين كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه بعد مفترة العمل محظرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفلا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما تمنر عليهما تحكيم هذا القانون " . المادة 34 من القانون رقم 90 - 02 السالف الذكر : " إذا استمر الخلاف بعد استعانة إجراءات المصالحة والوساطة ، وفي غياب طرف آخرى لتسوية له نزاع في عقد أو اتفاقية بين الطرفين ، يترضى عن العمال في اللجوء إلى الإضراب " .

المادة 90 من القانون رقم 90 - 02 : " نصب مدة الإضراب المسجل بالإضراب لقتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ، وإعلام مقتضية العمل المنتهية إلجيب . تعدد هذه المدة من طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام انتهاء من تاريخ الإضراب " . المادة 39 من القانون

الباب الثاني

وأخري في القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽¹⁾، والقانون رقم 81 - 07 المتعلق بالتمهين⁽²⁾، وفي الأمر رقم 97 - 03 المحدد للمدة القانونية للعمل⁽³⁾، إلى جانب ما تضمنته أحكام المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية⁽⁴⁾.

إن التساؤل الذي يطرح هل وردت عناصر التفاوض الجماعي المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية على سبيل الحصر أم على سبيل المثال ؟.

إن صياغة المادة 120 من القانون رقم 90 - 11 السالفة الذكر " ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية " توحي أن تلك العناصر لم ترد على سبيل الحصر، وإنما على سبيل المثال، حيث يمكن للأطراف المعنية، التفاوض على عناصر جديدة غير واردة في تلك الأحكام، طالما أنها تدخل في نطاق شروط العمل والتشغيل⁽⁵⁾، كالتفاوض حول إجراء الذهاب الإرادي لفائدة العمال المهتدين بالتشريع الجماعي لأسباب اقتصادية. إن مضمون التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري واسع لا حدود

رقم 90 - 02 : " يحدد التقدير الأول من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي دون التماس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه " .

(1) المادة 3 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية أن تبعد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستعمدة .

(2) المادة 10 فقرة 1 من القانون رقم 81 - 07 المتعلق بالتمهين : " يهدف عقد التمهين لأحكام القانون والتنظيم، وكذا القوانين الأساسية المعموديه، والقوانين الأساسية العامة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني " .

(3) المادة 3 من الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 11 جويلية 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997 . " يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية " .

المادة 4 من الأمر 97 - 03 : " يمكن لمتنشاء أحكام المادة 2 أعلاه " . أن تخصص لهذه القوانين الأسبوعية للعمل بالنسبة كالتشغيل، الذين مارسون نشاطا شديدا الأرهاق وجعلية أو التي ينجر عنها خلل على الحالة الصحية والتعبية " أو لرفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بطرائق تولف عن النشاط . تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية حالة لتعصيب المعينة كما توضح لكل منهما مستوى تعصيب مدة العمل للتعلي أو رفعها " .

(4) التفاوض حول الملف الاجتماعي الذي يحدد المستخدم في حالة تشريع الجماعي لأسباب اقتصادية طبقا لنص المادة 12 - 13 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994 .

(5) عبد السلام ديب - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي - دار القلمية للنشر طبعة 2012 من 219 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

له ، فكل موضوع غير منصوص عليه في الأحكام التشريعية والتنظيمية المتضمنة لعلاقات العمل فهو من اختصاص التفاوض الجماعي⁽¹⁾ . من خلال إطلاعنا على مضمون أحكام الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة تبين لنا أنها تتضمن موضوعين أساسيين ، يتعلق الأول كونها تكمّل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة ، أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا ، وبذلك فإنها تحد من تدخل المشرع فلا يجد هذا الأخير لنفسه مبررا للتدخل ، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له.

ويتعلق الموضوع الثاني اعتبارها وسيلة للحد من نشوب المنازعات خاصة الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب ، بكل من ينطوي على ذلك من أضرار تهدد المصالح الاقتصادية للمؤسسة من جهة والمصالح الاجتماعية للعمال ، بل وبالمصلحة العامة متى ألحق الإضراب ضررا بالاقتصاد الوطني ، ولهذا تعتبر الاتفاقية الجماعية (وثيقة للسلم الاجتماعي) داخل المؤسسة أو القطاع وكلما صيغت أحكامها بطريقة تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين ، كلما قلت احتمالات قيام المنازعات الجماعية .

تفصيلا لمضمون الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية قسم هذا الباب إلى فصلين يتناول الفصل الأول تكييف الاتفاقيات الجماعية الأحكام التشريعية العامة مع الشروط الخاصة بالمؤسسة ، ونخصص الفصل الثاني اعتبار الاتفاقية وثيقة للسلم الاجتماعي .

(1) صرح السيد بن كرامة محمد المفتش الجهوي بمشقية العمل بوهراڤ - خلال الأبواب المفتوحة حول علاقات العمل للمنظمة من قبل مشقية العمل يومي 01 و 02 مارس 2000 بقصر الطلبة بوهراڤ - في بدايته أنه لا وجود للعراق الطائفي في ظل القانون رقم 90 - 81 المتعلق بعلاقات العمل . إلا أنه ما لم ينص عليه القانون فهو من اختصاص التفاوض الجماعي .

الباب الثاني

الفصل الأول

تكييف الأحكام التشريعية العامة مع خصوصية المؤسسة

إن الأحكام التشريعية العامة التي يسعى أطراف التفاوض الجماعي إلى تكييفها مع الشروط الخاصة بكل مؤسسة ، هي الأحكام المتعلقة بالشروط العمل *Les conditions de travail* . إن الأحكام المتعلقة بالشروط العامة للعمل كثيرة ومتنوعة، سنركز في فصلنا هذا على موضوع الأجور والتعويضات باعتبارها من أهم الحقوق الأساسية للعمال ثم الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل وظروف العمل .

المبحث الأول

مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخي

تعتبر الحقوق المالية من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في التشريع الجزائري⁽¹⁾ ، ويقصد بالحقوق المالية الأجر والتعويضات المختلفة الملحقه به، لذا سنقسم مبحثنا هذا إلى مطلبين يتناول المطلب الأول تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور، ثم نخصص المطلب الثاني لأهم التعويضات الملحقه بالأجر.

(1) المادة 8 الفقرة 3 من القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يعق التعامل أيبدا في إطار علاقات العمل: الدفع المنتظم للأجر " و المادة 80 من القانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل : " للتعامل الحق في الأجر مقابل العمل يؤدي و ينتج عنه، بموجب مرتبة أو دخل يتناسب ونتاج العمل " .

المطلب الأول تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور الأساسية

قبل التطرق إلى تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور ، تجدر الإشارة بنا التعرض إلى مفهوم الأجر وطرق التي اعتمدها المشرع الجزائري في تحديده لها ، لتنتقل بعد ذلك إلى تحديد الأجور الأساسية ومختلف التعويضات التي أقرها المشرع للاتفاقيات الجماعية لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول مفهوم الأجر وطرق تحديده في التشريع الجزائري ، ثم نخصص الفرع الثاني لطرق تحديد الاتفاقيات الجماعية للعمل للأجور الأساسية ومختلف التعويضات .

الفرع الأول : مفهوم الأجر وطرق تحديده في التشريع الجزائري

نتعرض من خلال هذا الفرع إلى تحديد مفهوم الأجر وأهم المصطلحات المتعلقة به في التشريع الجزائري ، ثم نتطرق إلى طرق تحديده عبر مختلف التشريعات العمالية المتعلقة به .

□ أولاً : مفهوم الأجر وتحديد أهم المصطلحات المتعلقة به

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر مكتفياً بتحديد أهم عناصره وعلى خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه : " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً"⁽¹⁾ ، كما عرفه جانب من الفقه على أنه : " ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدى "⁽²⁾ .

(1) انظر المادة 51 فقرة ج من القانون رقم 12 لسنة 2003 . انظر كذلك الدكتور أحمد حسن البرعي : الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2003 ص 123 .

(2) الأستاذ أحمد سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية - الجزء الثاني - الطبعة 2 لسنة 1998 ديوان المطبوعات الجامعية ص 212 .

الباب الثاني

وظف المشرع الجزائري ثلاثة مصطلحات مختلفة : «الأجر - المرتب - الدخل» للدلالة على ما يتقاضاه العامل مقابل العمل المؤدى ، وفي اعتقادنا أن المصطلح الأنسب للتعبير عما يتقاضاه العامل هو الأجر ، إذ على أساسه سمي عمال المؤسسات الاقتصادية بالأجراء ، تمييزا لهم عن عمال الإدارات العمومية أي الموظفين . أما مصطلح الراتب فهو خاص بالموظفين وهو ما أشار إليه المشرع في مجال الوظيفة العمومية⁽¹⁾ . كما وقع المشرع الجزائري في خلط عند ترجمة المصطلحات المتعلقة بالأجر من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية⁽²⁾ ، فعبر عن مصطلح الأجر *Rémunération* وهي ترجمة سليمة⁽³⁾ .

كما ترجم مصطلح أجر إلى *Salaire*⁽⁴⁾ . وهي الترجمة الأنسب بينما ترجم مصطلح المرتب إلى *Salaire* والأصل أن يترجم المرتب إلى *Traitement* كما أشارت إليه مختلف القواميس⁽⁵⁾ .

(1) المادة 146 فقرة 1 من المرسوم رقم 88 - 59 المؤرخ في 28 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعامل في المؤسسات والإدارات العمومية : " يتمتع العمال في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة : الراتب بعد أداء الخدمة . - المادة 52 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006 : " للموظف الحق بعد أداء الخدمة ، في راتب " .
(2) المادة 20 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بوجبه مرتبة أو دخلا يتناسب وتنتاج العمل " . ويقابله النص الفرنسي على النحو التالي :
(3) Art - 80 de la loi 90 - 11 : « En contrepartie du travail fourni , le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail » .

(4) انظر بورجلة محمد - (20) - قاموس فرنسي عربي لأهم المصطلحات المستعملة في نسخ النوازل البشرية - نشر الكتاب قبله بدون طبعة من 82 و يوسف شامة - المعجم العلمي - المصطلحات القانونية والتجارية والمالية - فرنسي - عربي - دار المعارف الإسكندرية بدون طبعة من 1093 - انظر أيضا الدكتور سهيل إدريس - المنهل قاموس فرنسي عربي : دار الآداب بيروت - طبعة 2005 من 1045 - الأستاذ الدكتور حبيب فهمي - عتبة كلية الحقوق جامعة الإسكندرية - قاموس المصطلحات القانونية والاقتصادية والتجارية - فرنسي عربي - دار المعارف الإسكندرية طبعة 1955 من 503
(5) انظر بورجلة محمد - (20) - المرجع السابق الذكر من 86 - و انظر يوسف شامة - المعجم العلمي - المرجع السابق الذكر من 1152 - والمنهل المنهل من 1090 والأستاذ الدكتور حبيب فهمي من 535 .

□ ثانياً : طرق تحديد الأجور في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري

أجمعت مختلف التشريعات العمالية الحديثة على أن هناك ثلاث طرق مختلفة لتحديد أجور العمال، تتمثل الوسيلة الأولى في تحديد الأجور وفقاً لوحدة زمنية معينة ، والثانية تحديد الأجر بالإنتاج ، أما الثالثة فهي وسيلة مزدوجة لما كان عقد العمل من العقود الزمنية ، فإن أجر العامل وفقاً للطريقة الأولى يحسب على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ، وأفضل هذه الصور للعامل هو تحديد الأجر بالشهر ، لأنها تحقق له استقرار الدخل⁽¹⁾ . فالعامل يتحصل على أجره على أساس المدة الزمنية التي اشتغل فيها ، سواء أنتاج القليل أو الكثير⁽²⁾ .

يعتبر الأجر الشهري من أكثر صور الأجر الزمني انتشاراً في الواقع العملي فهو يحدد جزافاً دون أن يأخذ في الاعتبار ساعات العمل ، أو أيام العمل الفعلي المؤداة خلال الشهر ، فلا يتأثر بانخفاض ساعات العمل خلال الشهر ما دام السبب لا يرجع إلى العامل ، ولا بأيام التي لم يعمل فيها مادام أنها تدخل ضمن العطش والراحة القانونية⁽³⁾

غير أنه يعاب على هذه الطريقة من الناحية العملية أنها تسوي في الأجر بين جميع عمال المنصب الواحد ، رغم أن مجهود كل منهم متفاوت ، مما يؤدي إلى تراخي البعض منهم في أداء واجبهم ، فهي لا تحفز العامل على تحسين الإنتاج وزيادته ، وبذلك يرتفع سعر تكلفته ، مما يلحق ضرراً بالمصالح الاقتصادية للمؤسسات⁽⁴⁾ .

(1) انظر الدكتور سعيد عبد السلام - الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 - الطبعة الأولى - دار النهضة العربية للطباعة 2004 ص 139 .

(2) انظر الدكتور محمود سلامة جبر - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - ط. أول القاهرة 1999 ص 132 .
(3) Dans une espèce où le salarié avait participé à une " grève perlée " consistant en une baisse de la production , la cour de cassation a jugé que la réduction du salaire pour baisse de la production s'appliquait en une sanction pécuniaire , puisque le salaire mensuel n'était pas fonction du rendement (soc.12avr.1995 , Dr.soc.1995.599, note J.Savatier).

(4) انظر الدكتور سعيد عبد السلام - المرجع السابق المذكور ص 139 .

الباب الثاني

تقوم الطريقة الثانية على تحديد الأجور حسب الإنتاج ، على أساس ارتباط الأجر ارتباطاً وثيقاً بمعدل إنتاج العامل . أو بمتوسط إنتاج مجموعة من العمال⁽¹⁾، تطبق هذه طريقة عادة في الصناعات والأعمال التي يسهل فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة العمال بدقة، والذي لا شك فيه أن هذه الطريقة خير حافز على زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة أجر العامل، إلا أنه يجب ألا تكون الزيادة في الإنتاج على حساب صحة العامل وسلامته لذا وضع مجموعة من خبراء منظمة العمل الدولية عام 1951 الأسس والضمانات التي يجب توافرها في هذه الطريقة⁽²⁾. يرى جانب من الفقه أن هذه الطريقة أفضل لصاحب العمل ، حيث يرتبط ما يحصل عليه العامل، بما يعطيه لصاحب العمل . كما أنها تحث العامل على بذل أقصى جهد في الإنتاج، لأن كل زيادة فيه يقابله زيادة في دخله .

تعتمد هذه الطريقة في تحديد أجر عمال البناء، إذ يتقاضى البناء أجره على حسب عدد الأمتار المبنية، وكذا في تحديد أجر عمال مصنع الأحذية على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية، وعمال مصنع النسيج والغزل على أساس مبلغ محدد عن كل متر من القماش⁽³⁾، انتقدت هذه الطريقة في تحديد أجر العمال، كونها تؤدي إلى الإضرار بصحة العامل نظراً لاهتمامه الكبير بكميات الإنتاج⁽⁴⁾.

(1) Jean Pélissier - Alain SUPROT - Antoine JEANMAUD - Droit du travail - note 992 p 1007.

(2) انظر الدكتور سعيد عبد نابل - شرح قانون العمل الجديد من 246 - النظر للدكتور حسن كجّ - أصول قانون العمل طبعة 1979 ص 422.

(3) انظر الدكتور سعيد عبد السلام - الوسيط في قانون العمل الجديد - المراجع السالف الذكر من 140 - انظر كذلك الدكتور السيد عبد نابل - شرح قانون العمل الجديد - المراجع السالف الذكر من 250.

(4) انظر الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح فقه العمل الفردي - دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006 من 274 - و انظر كذلك الدكتور سعيد عبد السلام - المراجع السالف الذكر - ص 143.

أمام الانتقادات الموجهة لكل من الطريقتين (تحديد الأجر وفقاً لوحدة زمنية وتحديدده حسب كمية الإنتاج) لجأت بعض التشريعات إلى طريقة ثالثة تجمع بين الطريقتين أطلق عليها المشرع المصري " الأجر بالطريقة " بمقتضى هذه الطريقة يكون للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس من الزمن ، ثم يزداد هذا الأجر تبعاً لمساهمة العامل في الإنتاج⁽¹⁾.

اعتمد المشرع الجزائري طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر : الطريقة اللانحبة أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط أو الموجه⁽²⁾ ، والطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽³⁾ ، الذي جاء ليساير الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 .

حدد المشرع الجزائري وسيلتين يمكن لطرفي التفاوض الجماعي الاعتماد عليها في تحديد الأجور تتمثل الوسيلة الأولى في وضع الأجور الأساسية التاجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، إضافة إلى التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه⁽⁴⁾ . يلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب هذه الوسيلة

(1) انظر الدكتور سعيد عبد السلام المريح السالف الذكر ص 141 - وانظر كذلك الدكتور السيد عبد باقر المريح السالف الذكر ص 244 .

(2) المادة 127 من القانون رقم 78 - 12 يتعلق بالقانون الأساسي العام للعمل المتفق بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل " إن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطاً بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة . ولا يمكن أن يزول لفائدة المؤسسات المستخدمة " .

(3) انظر المادة 120 فقرات من 3 إلى " من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر .

(4) المادة 41 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي : " الأجر الأساسي الناتج عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة

" التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة . لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي . بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة " العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه

الباب الثاني

مزج بين الطريقتين السالفتين الذكر. أما الوسيلة الثانية التي اعتمدها
المشرع الجزائري هي تحديد الأجر حسب الإنتاج أو المردود **La rémunération**
au rendement لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة **Le**
travail à la tâche ou à la pièce أو حسب رقم الأعمال⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تحديد الاتفاقيات للأجور الأساسية ومختلف التعويضات

نتعرض من خلال هذا الفرع إلى الأسس التي اعتمدتها الاتفاقيات الجماعية
في تحديدها للأجور الأساسية الدنيا، ثم إلى أهم التعويضات والمنح التي أقرتها
لمستخدميها، لذا سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين يتناول العنصر الأول تحديد
الاتفاقيات للأجور الأساسية، ونخصص العنصر الثاني لأهم التعويضات الملحقة
بالأجور الأساسية.

□ أولاً: الأسس المعتمدة للاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجر الأساسي

إن مفهوم الأجر الأساسي **Le salaires de base** وطريقة تحديده تختلف
عن مفهوم وطريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون **Le salaire national**
minimum garanti. اعتمدت الاتفاقيات الجماعية في تحديدها للأجور الأساسي
Les salaires de base على أساس وضع جدول يتضمن التصنيف المهني لمختلف
عمال المؤسسة فالتصنيف المهني مرحلة سابقة يتم التفاوض حولها قبل تحديد
الأجور الأساسية، لذا اعتبر المشرع الجزائري هذه المرحلة من أهم عناصر التفاوض
الجماعي⁽²⁾.

(1) المادة 82 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر: "يتم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل - الأجرة حسب
المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة - أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال".

(2) ينظر المادة 130 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

خصصت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات فصلا خاصا بموضوع التصنيف المهني⁽¹⁾ فهو يشكل الأداة المفضلة التي تحدد سياسة الأجور داخل المؤسسة حيث ترتب مناصب العمل ترتيبا تدرجيا⁽²⁾، وفقا لمعايير دقيقة كالمهام المرتبة على كل منصب وأهمية تلك المهام وتعقيدها ودرجة المؤهلات والمسؤولية، والجهود البدنية والفكرية والعصبية المترتبة عن أدائها، ودرجة الضرر النوعي الخاص بالمنصب⁽³⁾. نفس المعايير كرستها الاتفاقية الجماعية التي تعد إطارا عاما للقطاع الاقتصادي الخاص الموقعة من قبل الثلاثية⁽⁴⁾، غير أن هذه المعايير التي اعتمدت عليها الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات نسخت من أحكام النصوص القانونية الملغاة⁽⁵⁾.

صنفت الكثير من الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة العمال إلى مجموعات اجتماعية مهنية مرتبة ترتيبا سلميا تسمى المجموعة الأولى بمجموعة عمال التنفيذ **Groupe d'exécution** والثانية بمجموعة عمال التأهيل **Groupe de maitrise**، والثالثة مجموعة الإطارات **Groupe des cadres**، والرابعة والأخيرة

(1) - انظر الفصل الأول من الباب الثالث من الاتفاقية مؤسسة سوناطراك المواد من 53 إلى 64 - انظر أيضا الفصل الأول من الباب الخامس من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونغاز (المواد من 226 إلى 234) - انظر الفصل الأول من الباب الخامس لمؤسسة SNAFIC (المواد من 128 إلى 151) - انظر الباب الثالث عشر المعنون بالتصنيف والأجر لمؤسسة اتصالات الجزائر (المادة 78 إلى 78-6 و المادة 79-1 إلى 79-12)

(2) - انظر المادة 226 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة سونغاز - والمادة 58 - 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

(3) - والمادة 128 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SNAFIC - المادة 58-58 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر - المادة 58-58 من اتفاقية مؤسسة سوناطراك الأصل المعايير المعتمد في هذه الاتفاقيات الجماعية

(4) - انظر المادة 104 من الاتفاقية الجماعية التي تعد إطارا عاما للقطاع الاقتصادي الخاص الموقعة بين الثلاثية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين و منظمات أرباب العمل والحكومة بتاريخ 30 / 09 / 2006)

(5) - المادة 106 من القانون رقم 78 - 12 المتعلق بالقانون الأساسي للعمل الملغى بموجب القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر - " ينظر نظام مناصب العمل على المفاتيح وحدها - التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقيدها ودرجة المؤهلات والمسؤولية، والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها..."

الباب الثاني

مجموعة الإطارات العليا "Groupe des cadres supérieurs"⁽¹⁾. أما عن الأجهزة المكلفة بالتصنيف على مستوى المؤسسات، فقد أسندت بعض الاتفاقيات الجماعية هذه المهمة للجان مختصة، أطلقت عليها باللجنة الوطنية للاتفاقية المكلفة بعملية ترتيب وتقييم لمناصب العمل⁽²⁾. أما على مستوى القطاع الاقتصادي الخاص أنشئت لجنة على مستوى أعلا مشكلة من اثنين يمثلان الاتحاد العام للعمال الجزائريين، واثنين يمثلان منظمات أرباب العمل وعلى اللجنة أن تنهي عملية التصنيف في أجل 6 أشهر، وذلك بإعداد مشروع تقرير تقني يتضمن ترتيب مناصب العمل على أن يعد التصنيف النهائي لمناصب العمل قبل 2007/09/30⁽³⁾. حتى يتمكن العمال من الإطلاع على أجورهم الأساسية خصصت مجموعة من الاتفاقيات الجماعية ملاحق، تتضمن جداول لهذا الغرض، يحتوي الجدول على مجموعة من مناصب العمل حسب كل فئة مهنية، و يتضمن كل منصب عمل أجر أساسيا مناسباً⁽⁴⁾.

بالرجوع مثلا إلى جدول الأجور الأساسية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي، نجد أن العامل المصنف في التصنيف 3/15 رقبه الاستدلالي 915، علما أن هذا الرقم الاستدلالي، ما هو إلا مجموعة نقاط استدلالية فالرقم الاستدلالي 915 = 915 نقطة استدلالية، ولكل نقطة استدلالية قيمة مالية، فلو فرضنا أن القيمة المالية للنقطة الاستدلالية المتفق عليها بين أطراف التفاوض الجماعي على مستوى صناديق الضمان

(1) انظر الاتفاقية الجماعية مؤسسة سونلغاز المولدة 179 و 230 والمادة 179 من حوسبة مفتح - - المادة 88 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة SON - PETRO - SAH1 المسجلة بكتب مفتشية العمل ومودعة لدى كتابة ضبط محكمة معسكر بتاريخ 01 جويل 2006 .

(2) انظر المادة 237 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة سونلغاز

(3) المواد من 96 إلى 98 من الاتفاقية الجماعية للقطاع الاقتصادي الخاص الصالحة الذكر

(4) انظر الملاحق الواردة بعد المادة 288 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة سونلغاز والملاحق الواردة بعد المادة 186 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة نفك - والملاحق الواردة بعد المادة 140 من الاتفاقية الجماعية لجميع مستعدي فروع وهايكل صناعة الورق والعلبيلور GIPEC - انظر للملاحق التابعة للاتفاقية الجماعية للقطاع صناديق الضمان الاجتماعي والوارد بعد المادة 194 .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الاجتماعي هي 16 دج ، فإن الأجر الأساسي يساوي = حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب \times القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية أي $16 \times 915 = 14640$ دج .

من المتفق عليه أن موضوع الأجور لا يعرف الثبات والاستقرار ، فهو من المواضيع المرنة ، تراجع وترتفع كلما عرف الوضع الاقتصادي نموا وارتفاعا ، أو كلما انخفضت القدرة الشرائية للمواطن . ولقد رأينا أن المشرع الفرنسي ألزم أطراف التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة التفاوض حول مسألة الأجور سنويا ، وهذا يعني أن مسألة الأجور قابلة للمراجعة سنويا ، فما هي الطريقة التي يمكن الاعتماد عليها لمراجعة الأجور الأساسية للعمال على مستوى الهيئات المستخدمة ؟ هناك وسائل مختلفة يمكن اللجوء إليها لرفع الأجور الأساسية الدنيا على مستوى المؤسسة تتمثل الوسيلة الأولى ، في التفاوض بين الطرفين على رفع قيمة النقطة الاستدلالية ، فلو فرضنا مثلا ، أن القيمة المالية للنقطة الاستدلالية داخل المؤسسة ارتفعت من 16 دج إلى 18 دج فإن أجر منصب العمل المصنف في 3/15 ، والذي رقمه الاستدلالي $915 = 18 \times 915 = 16470$ دج بعدما كان 14640 دج.

أما الوسيلة الثانية فهي رفع الأجر الأساسي حسب نسبة مئوية معينة كأن تكون 10% أو 15% أو 20% فلو فرضنا أن الزيادة هي 10% فإن الأجر الأساسي للعامل المصنف في 3/15 والمحدد 14640 دج سيرتفع إلى 16104 دج. أما الوسيلة الثالثة ، تتمثل في إعادة التصنيف المهني ، وذلك برفع الأرقام الاستدلالية لمختلف مناصب العمل ضمن مختلف المجموعات المهنية ، وهذه الطريقة اعتمدها المشرع الفرنسي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي ، حيث ألزم أطراف التفاوض كل 5 سنوات التفاوض حول موضوع التصنيف المهني ، ومثال ذلك أن يتفق الطرفان على رفع التصنيف المهني للمستشار القانوني من 15 / 3 إلى 17 / 1 وبالتالي رفع الرقم الاستدلالي من 915 إلى 1250 وفي هذه الحالة يرتفع الأجر من 14640 دج إلى 20000 دج.

الباب الثاني

ومن الناحية العملية أسهل طريقة يعتمد عليها الطرفان للزيادة في الأجور هي رفعه حسب نسبة متوية متفق عليها تضاف إلى قيمة الأجر الأساسي لكل منصب عمل . وفي غياب الاتفاقيات الجماعية ، أو عدم تعرضها لموضوع التصنيف المهني ، وتحديد الأجور ، نجد أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في تصنيف مناصب العمل ، وتحديد أجور العمال عند النزاع على الأحكام الواردة في المرسوم 86 - 179 المؤرخ في 05 / 08 / 1986 المتعلق بتصنيف⁽¹⁾ ، علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل . الذي منح حق التصنيف وتحديد الأجور لأطراف التفاوض الجماعي . بعد ما تعرفنا على طريقة تحديد الأجور الأساسية ، وفقا لما كرسنه مختلف الاتفاقيات الجماعية ، ننتقل إلى العنصر الثاني للتمييز بين الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون.

□ ثانياً التمييز بين الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون

ليس هناك تعريف قانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري بل اكتفى المشرع بالإشارة إلى أهم مكوناته ، على خلاف ذلك عرفه المشرع المغربي على أنه : " القيمة الدنيا المستحقة للأجير ، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار ، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات⁽²⁾ " . كما عرفه المشرع الفرنسي - على أنه : " الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية " الضعيفة " قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة⁽³⁾ .

(1) انظر المرسوم رقم 86/179 المؤرخ في 05 / 08 / 1986 دس عبد السلام قانون العمل والتعويضات الاقتصادية من 1976 . 277 .

(2) انظر المادة 358 فقرة 1 من مدونة العمل المغربية المصادرة بالقانون رقم 63.99 طهر الشريف رقم 1.03.104 بتاريخ 11 سبتمبر 2003 من 102 .

(3) Art . L . 141 - 2 : « Le salaire minimum de subsistance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation » .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

يتبين من خلال التعريفين السالفين الذكر ، أن الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل ، فردية كانت أم جماعية ، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية ، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار⁽¹⁾ . إن الأجر الوطني الأدنى المضمون غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى ، ولا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه . كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته⁽²⁾ .

حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة ، وهو ما يعادل 33,173 ساعة في الشهر باثني عشر ألف دينار (12000 دج) في الشهر أي ما يعادل 69,23 دينار لساعة عمل وذلك ابتداء من 1 جانفي 2007⁽³⁾ . أما إذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون ، بل يمنح أجرا حسب مدة العمل الفعلي⁽⁴⁾ .

يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت نوعها . باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل⁽⁵⁾ ، يبدو أن الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات ، لا يحقق مبدأ المساواة بين العمال الأجراء . بحيث لوحظ من الناحية العملية أنه سوى بين العمال الذين

(1) الدكتور لششار أعمرة - التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل التغيرات الاقتصادية - دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006 ص 49 و 49 .

(2) انظر ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والشعائر الاقتصادية ص 289 .

(3) انظر المقتضى 1 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 06 / 395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى للمضمون .

(4) ديب عبد السلام المرجع السابق الذكر ص 289 .

(5) انظر المادة 37 مكرر من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل .

الباب الثاني

يتمتعون بأقدمية والعمال الجدد الذين هم في نفس التصنيف المهني داخل الهيئة المستخدمة الواحدة الأمر الذي يؤدي إلى القضاء على روح المبادرة . ولا يشجع على المنافسة بين العمال التي هي مصدر الزيادة في الإنتاج ، وضمان بقاء المؤسسة في عالم المنافسة .

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل كانت ولا تزال محل انتقاد من قبل الباحثين والممثلين النقابيين للعمال الأجراء ، ويبدو أن حل مشكلة هذه المادة ، يكون بالرجوع إلى ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد منح الأقدمية *Les primes d'ancienneté* من حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾ كما استبعد منح المواظبة *Les primes d'assiduité*⁽²⁾ ، والعلاوات عن العمل في أيام الأحد والأعياد أي التعويضات عن الساعات الإضافية⁽³⁾ ، كما تستبعد المكافآت المرتبطة بالنتائج المالية للمؤسسة *Les primes de résultats fondées sur les résultats financiers de l'entreprise*⁽⁴⁾ .

تعد القواعد المنظمة للأجر الوطني الأدنى المضمون من النظام العام الاجتماعي بإجماع كافة التشريعات العمالية ، يتوجب على مخالفة هذه الأحكام توقيع عقوبات مدنية ، وأخرى جزائية⁽⁵⁾ . يتجنى الجزء المبدئي في البطلان القانوني لأي اتفاق ، من

(1) *Cass. Soc. 12 novembre 1992* , RJS 12/92 n° 1385 ; *Cass. Soc. 19 juin 1996 n° 2853 D.R.J.N. 10/96 n° 1048* .

(2) *Cass. Crim. 27 janvier 1987* , B. Crim n° 46 ; JS 1987 , F. 21 ; *Cass. Soc. 19 juin 1996 précité* .

(3) *Cass. Soc. 29 mars 1995* , RJS 3/95 n° 514 .

(4) *Cass. Crim. 5 novembre 1996* , B. crim , n° 393 ; RJS 2/97 n° 145 .

(5) انظر محمد عزمي بكري - مدونة الفقه والتشريع في قانون العمل الجديد - الجزء الأول المأخوذة 1985 من 294 وانظر كذلك الدكتور إدريس فجر - دور القضاء في حماية الأجر - اللجنة المغربية للقانون والاقتصاد والتنمية الدار البيضاء المغرب 1990 من 17 إلى 20 .

التعويضات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به⁽¹⁾، غير أن المشرع المغربي كان أكثر دقة في بطلانه لعلاقة العمل، بسبب تقاضي العمل أجرا أقل من الحد الوطني الأدنى المضمون⁽²⁾.

رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية، تلحق كل مستخدم يدفع إلى العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون⁽³⁾، لا تعد هذه العقوبة ردية إذا ما قرناها بالعقوبة التي أقرها المشرع ضد المستخدم الذي لا يقوم بالتصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيل العامل⁽⁴⁾، أو عدم تبليغ المستخدم الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته التي يريد شغلها⁽⁵⁾. بعدما تعرضنا إلى كل من الأجر الأساسي والأجر الوطني الأدنى المضمون نتقل إلى التعويضات والمنح التي تضاف إلى الأجر الأساسي.

(1) المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر: "تعد باطلا وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير متوافقة لأحكام التشريع المعمول به".

(2) المادة 360 من مدونة الشغل المغربية: "يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق فردية كان أو جماعية - يرمي إلى خفض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر".

(3) المادة 149 من القانون رقم 90 - 13 السالف الذكر: "يطلب بغرامة مالية تراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به - وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المتأثرين. وفي حالة الجرم - تراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات".

(4) المادة 10 من القانون رقم 93 - 14 المؤرخ في 2 جويلية 1993 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية عدد 38 لسنة 1993 - يجب على أسياد العمل أن يوجهوا طلب التناوب المستعدين من العمال الاجتماعي وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل".

(5) المادة 41 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 13 المؤرخ في 11 ديسمبر 1990 المتعلق قانون المالية لسنة 1990 المعدل للقانون رقم 83 - 14 السالف الذكر جريدة رسمية عدد 98 لسنة 1990: "يخضع المستخدم الذي لم يتم تسجيل العمال الذين يشغلهم في الضمان الاجتماعي في الأجر الضالونية لدفع غرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج عن كل عامل غير مسجل - وعقوبة الحبس من 3 شهور إلى 6 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين - وفي حالة العودة يتعرض إلى دفع غرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج عن كل عامل غير مسجل وعقوبة حبس شهورين إلى 24 شهرا".

(6) المادة 24 من القانون رقم 04 - 29 المؤرخ في 23 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 83 لسنة 2004: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العوض بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التوظيف عنه - وفي حالة الجرم تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

المطلب الثاني

تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور الأساسية

اعتبر المشرع الجزائري المنح والتعويضات ، أهم العناصر التي ينبغي التفاوض بشأنها ومن تم تكريسها في الاتفاقيات الجماعية ، ومن أهم تلك المنح والتعويضات : التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية والتعويضات المرتبطة بمنصب العمل تشمل التعويضات المرتبطة بمنصب العمل كتعويض الضرر **L'indemnité de nuisance** وتعويض العمل التناوبي **l'indemnité de travail** **poste** ومنحة المسؤولية **La prime de responsabilité** وتعويض المنطقة ، ثم التعويضات ذات الطابع الاجتماعي كالمُنح العائلية، وكذا منحة الإحالة على التقاعد ، وتعويض ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل إلى جانب التعويض عن المصاريف التي تؤدي من قبل العامل ، ونختتم ذلك بالتعويضات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل .

الفرع الأول: التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية ومنصب العمل

لا يقتصر الأجر الثابت على الأجر الأساسي فحسب ، بل ألحقت به مختلف التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري عناصر أخرى متمثلة في التعويضات سنتناول في هذا الفرع التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، ويطلق عليها أيضا التعويض عن الخبرة المهنية والتعويض عن الساعات الإضافية في العنصر الأول ، ونخصص العنصر الثاني للتعويضات المرتبطة بمنصب العمل.

□ أولاً: التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية

نظرا لأهمية هذه التعويضات، ارتأينا أن نقسم هذين العنصرين إلى جزأين يتناول الجزء الأول التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، ونخصص الجزء الثاني للتعويض عن الساعات الإضافية .

١- تعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية

تعرض المشرع الجزائري إلى تعويض الخبرة المهنية في ظل النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرة للاقتصاد الموجه^(١)، غير أنه بصدد القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، أصبح تقدير تعويض الخبرة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل.

أطلقت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على تعويض الأقدمية " تعويض الخبرة

المهنية " *Indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P)* بينما

استعملت بعض الاتفاقيات مصطلح منحة الأقدمية *Prime d'ancienneté*^(٢).

يقصد بتعويض الخبرة المهنية، الأقدمية المتحصل عليها من الخبرة المهنية المكتسبة داخل، أو خارج المؤسسة المستخدمة، يتم حساب تعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي، تزيد هذه النسبة مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خارجها^(٣). فمؤسسة *PETRO - SER* وهي عبارة عن شركة ذات أسهم، مختصة في توزيع المواد البترولية المختلفة مقرها معسكر، منحت لعمالها الذين تتراوح مدة عملهم من سنة 1 إلى 3 سنوات، نسبة الخبرة المهنية 1 % من الأجر القاعدي ومن 4 إلى 8 سنوات 1,5 %، من 9 إلى 12 سنة 2 %، ومن 13 إلى 20 سنة 2,5 %، أما أكثر من 20 سنة 3 % على ألا تتعدى أقصى نسبة 70 % خلال المسار المهني، تحسب الخبرة المهنية المكتسبة خارج القطاع بنسبة 1 % للسنة الواحدة^(٤). بينما حددت الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي تعويض الخبرة المهنية على أساس 1,5 % ابتداء من السنة الأولى إلى السنة السابعة (7)، ونسبة 2 % من السنة 8 إلى السنة 23 و 2,5 % من السنة 24 إلى 32 سنة^(٥).

(١) انظر المادتين 140 و 141 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال وكذا لقوات من 1 إلى 10 من المرسوم رقم 85 - 58 المؤرخ في 25 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة جريدة رسمية عدد 85 لسنة 1985 من 232

(2) انظر ملحق الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيع العقاري المحررة في الجزائر العاصمة بتاريخ 27 سبتمبر 2006 ص 21

(3) انظر المادة 83 - 1 من اتفاقية الصالات الجزائر، والمادة 66 و 67 من اتفاقية مؤسسة سوناطراك.

(4) انظر المادة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة *PETRO - SER* المحررة بمعسكر بتاريخ 1 جوان 2006.

(5) انظر المادة 178 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي

الباب الثاني

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد قيمة تعويض الخبرة المهنية على أساس قيمة مالية عن كل سنة بحسب كل صنف مهني ، فمثلا عمال التنفيذ 144 دج عن كل سنة عمل يقضيها العامل في هذه الفئة الاجتماعية المهنية ، 148 دج لعاملي التنفيذ المؤهلين ، 154 دج لعاملي التنفيذ ذوي التأهيل العالي ، 165 دج لعاملي التحكيم 180 دج لعاملي التحكيم العالي 240 دج للإطارات البسيطة ، 300 للإطارات الكبيرة 360 دج للإطارات العليا⁽¹⁾ . إذا كان المشرع الجزائري قد ترك تقدير منحة الأقدمية للاتفاقيات الجماعية ، فإن المشرع المغربي والذي يعد تشريعه تجربة رائدة في إطار علاقات العمل ، كونه تبنى نظام اقتصاد السوق منذ بداية استقلاله ، وذلك باعتراف خبراء منظمة العمل العربية ، فإنه حدد نسبة منحة الأقدمية بموجب نص قانوني ، ولم يترك تقديرها للشركاء الاجتماعيين⁽²⁾ .

يبدو أن الطريقة الأسهل والأفضل لحساب تعويض الأقدمية ، هي حسابها على شكل نسبة مئوية على غرار ما كرسته أغلبية الاتفاقيات الجماعية ، إلى جانب تعويض الأقدمية تعرضت مختلف الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى التعويض عن الساعات الإضافية . رغم أن المشرع الجزائري منح للشركاء الاجتماعيين الحق في تقدير التعويضات المرتبطة بالأقدمية إلا أنه من الناحية العملية نجد أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في حل النزاعات المرتبطة بهذا الموضوع على المرسوم

(1) المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمستخدمي غروج وحيثكن المصمخ الصناعي الورق والسيالينز GHDPC الموقعة بالجزائر العاصمة في 28 ماي 2000 .

(2) المادة 350 من مدونة الشغل المغربية : " يجب أن يستفيد كل أجر (ما في يحسب له الأجر على أساس الأقدمية بموجب بند من بنود عقد الشغل ، أو النظام الداخلي ، أو الاتفاقية الشغل الجماعية ، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي : 50 ٪ من الأجر المؤدى له بعد قضائه سنتين في الشغل ، 100 ٪ من الأجر المؤدى له بعد قضائه خمس سنوات في الشغل ، 150 ٪ من الأجر المؤدى له بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل ، 200 ٪ من الأجر المؤدى له بعد قضائه عشرين سنة في الشغل ، 250 ٪ من الأجر المؤدى له بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

85/58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخيرة⁽¹⁾، علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

2. التعويض عن الساعات الإضافية

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية على أن توزع هذه المدة على 5 أيام عمل في الأسبوع على الأقل ، كما ترك تنظيم ساعات العمل الأسبوعية ، وتوزيعها للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية⁽²⁾، بينما حددها المشرع المغربي بأربعة وأربعين 44 ساعة في الأسبوع⁽³⁾، والمشرع التونسي والمصري بثمانية وأربعين 48 ساعة⁽⁴⁾، أما المشرع الفرنسي حددها بخمسة وثلاثين 35 ساعة في الأسبوع⁽⁵⁾.

لم تراجع بعض الهيئات المستخدمة اتفاقياتها الجماعية لتساير التعديلات القانونية الخاصة بالمدة القانونية ، إذ لا تزال تكرر المدة القانونية الأسبوعية السابقة والمحددة 44 ساعة⁽⁶⁾، يمكن أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل عن 40 ساعة، بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة ، والتي يتجر عنها

(1) النظر القرار رقم 193781 المؤرخ في 14/04/2000 المذكور في مرجع ذيب عبد السلام ص 380.

(2) ينظر المولد من 1 إلى 4 من الأمر رقم 95 - 03 المتعدد المبدأ القانونية للعمل .

(3) المادة 384 من مدونة التشغيل المغربية : " تحدد في القطاعات غير الملاحية مدة التشغيل العادية المقررة للأجراء في 3288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع " .

(4) Article 79 du code de travail Tunisie : " La durée du travail effectif ne peut excéder 48 par semaine " (4) المادة 80 من قانون العمل المصري : " مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 131 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في القطاعات الصناعية ، لا يجوز تشغيل عامل لشغلا فعلياً أكثر من 48 ساعة في الأسبوع ، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة " .

(5) Art. L. 212 - 1 du code de travail Français : " dans les établissements ou professions mentionnées à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq (35) heures par semaine ,

(6) Article 142 de la convention collective de SONATRACH : " La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 44 heures conformément à la législation en vigueur ...) .

الباب الثاني

ضغط في الحالة الجسدية والعصبية كما يمكن أن ترفع المدة القانونية الأسبوعية بالنسبة للمناصب المتميزة بتوقف عن العمل، لقد أحالنا المشرع الجزئشري إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لتحديد قائمة مناصب العمل التي تنخفض وترتفع فيها مدة العمل⁽¹⁾، بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية، وجدناها نفسها تحيلنا إلى الاتفاقيات الجماعية لمعرفة قائمة تلك المناصب المعنية بالانخفاض والارتفاع⁽²⁾، غير أن بعضها الآخر متحت لإدارة المؤسسة حق تخفيض، ورفع مدة العمل الأسبوعية بعد استشارة اللجنة المؤهلة⁽³⁾، ولا يتناقض ذلك مع نص المادة 4 من الأمر رقم 97 - 03 المحدد للمدة القانونية للعمل التي أخضعت تخفيض ورفع المدة، وكذا تحديد المناصب المعنية للتفاوض الجماعي، ما دام أن الشركاء الاجتماعيين في تلك المؤسسات منحوا لإدارة المؤسسة سلطة تحديد قائمة تلك المناصب.

(1) انظر المادة 4 من الأمر رقم 97 - 03 السالف الذكر.

(2) المادة 60 فقرة ٦ من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر: " يمكن للمدة القانونية الأسبوعية للعمل أن تقلص دون أي أثر في الأجر بالنسبة للأشخاص المكلفين بأعمال شاقة وحطيرة، أو الأفعال التي ينتج عنها إضرار على المحتويين الجسدي والعقلي، كما تزيد دون أي أثر في الأجر بالنسبة لمناصب العمل المتميزة بالتوقف عن العمل لفترات معينة بحدود برونوكول الملاق بواقع طرفا هذه الاتفاقية قائمة مناصب العمل المعنية، كما يبين لكل واحد منهما نسبة تخفيض مدة العمل الأسبوعية للتعليق أو زيادتها". والمادة 39 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة جميع: " يمكن الزيادة في مدة العمل في الوظائف التي تتضمن فترات يتعمد فيها النشاط، بعدد قائمة الوظائف المعنية وكذلك مستوى زيادة مدة كل منها يلتزم اتفاق جماعي في كل فرع من الفروع وفي كل هيكل أو كيان آخر في المؤسسة". وانظر كذلك المادة 40 من نفس الاتفاقية المذكورة أعلاه: " يمكن تعطيل مدة العمل في مناصب العمل الشاقة، أو التي تكون على جانب من الخطورة، أو التي تتطلب على إثرها من الناحية البدنية أو العصبية".

(3) Article 145 de la convention collective de SONATRACH: " La durée hebdomadaire du travail peut être réduite, à titre dérogatoire, par la direction de l'entreprise, après avis de la commission habilitée pour les travailleurs occupant des postes pénibles, dangereux ou contraignants sur le plan physique ou nerveux. La durée hebdomadaire peut être augmentée à titre dérogatoire par la direction de l'entreprise, après avis de la commission habilitée pour les postes de travail comportant des périodes d'inactivité". Article 146 de la même convention: " Les listes des postes concernés par l'article ci-dessus sont arrêtées par la direction de l'entreprise sur recommandation de la commission habilitée".

كما أن البعض الآخر الاتفاقيات الجماعية نصت صراحة على أن تخفيض مدة العمل الأسبوعية وتحديد المناصب المعنية بها يتم عن طريق التنظيم كلما اقتضت الضرورة ذلك⁽¹⁾، يقصد بالتنظيم في تلك الاتفاقيات الجماعية هنا *réglementation interne* أي اللوائح الداخلية التي تصدرها الهيئة المستخدمة، بينما أطلق عليها المشرع الفرنسي *Les notes de service*، ومن هنا يطرح التساؤل التالي: ماهية القيمة القانونية لتلك اللوائح؟ علما أن المشرع الجزائري حصر المصادر المهنية في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، وعقود العمل الفردية، فإلى أي مصدر يمكن إلحاق تلك اللوائح الداخلية؟

ألحق المشرع الفرنسي اللوائح الداخلية التي تصدرها الهيئة المستخدمة بالنظام الداخلي *Le règlement intérieur*، وأخضعها إلى نفس الإجراءات الشكلية التي يخضع لها النظام الداخلي للمؤسسة، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر⁽²⁾، فالأصل أن يقدم المستخدم تلك اللوائح للجنة المشاركة قصد إبداء رأيها، ثم يحيلها على مكتب مفتشية العمل للمصادقة عليها، ثم يدعيها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وأخير عليه أن يضمن لها الإشهار الكافي في وسط العمال المعنيين غير أنه من الناحية العملية، لا تخضع تلك اللوائح لهذه الإجراءات القانونية، خاصة ما يتعلق منها بالإشهار مما يجعل أغلبية العمال يجهلون بها، لذلك نقترح أن يتدخل أعوان مفتشية

(1) المادة 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز: "تخفيض المدة الأسبوعية لتعمل لفائدة الأشخاص الذين يؤدون على الخصوص، أشغالا ثقالة، خطيرا، أو أشغالا تسبب متاعب بدنية أو عصبية، لا يمكن أن يتجاوز تخفيض المدة الأسبوعية لتعمل 6 ساعات على الأكثر ويقتصر على 4 ساعات. المناصب المعنية هي: كاشف، عامل الجغرافيا Manipulateur radio، عامل المقاريق الهاتفية Standards téléphonique التي تؤمن أكثر من 110 خط. يمكن مراجعة هذه القائمة كلما اقتضت الضرورة ذلك عن طريق التنظيم"

(2) Art.L. 122 - 39: "Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L.122 - 34 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur; ils sont en toute hypothèse, soumis aux dispositions de la présente sous-section."

الباب الثاني

العمل، بما لهم من صلاحيات ليلزموا أصحاب العمل بالإجراءات الشكلية لتلك اللوائح. حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل، ومنح لأطراف التفاوض الجماعي سلطة توزيع تلك المدة خلال أيام الأسبوع، وليس من حق صاحب العمل استدعاء العامل للعمل خارج تلك المدة المحددة قانونا، ولا في يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، ولا في أيام العطلة السنوية، وكل اتفاق بين العامل وصاحب العمل على خلاف ذلك يعد باطلا وعديم الأثر⁽¹⁾، غير أنه استثناء عن هذا المبدأ واستجابة لضرورة الخدمة الملحة، أجاز المشرع للمستخدم استدعاء أي عامل للقيام بالعمل خارج المدة القانونية، وفي أيام الراحة والعطل القانونية، وذلك بأداء ساعات إضافية دون أن تتعدى تلك الساعات 20% من المدة القانونية للعمل⁽²⁾، وهو الحجم العادي المرخص به قانونا أي بمعدل 8 ساعات في اليوم، يلجأ المستخدم إلى ذلك دون حاجة إلى ترخيص من مفتش العمل، ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين⁽³⁾.

كما منح المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية تجاوز مدة الساعات الإضافية 20% من المدة القانونية لكن ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، والتي تتمثل في :

● الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث

● إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

(1) المادة 34 من القانون رقم 90 - 11 : " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر - يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن عطلته أو من بعضها يعد باطلا وعديم الأثر .

(2) المادة 34 من القانون رقم 90 - 11 السابق الذكر : " يجب أن يكون اللجوء إلى ساعات إضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة . كما يجب أن يكتفي هذا اللجوء طاعة استثنائية . وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن من أي عامل لقاء ساعات إضافية - زيادة عن المدة القانونية للعمل - دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية للخدمة .

(3) انظر ديب عبد السلام قانون العمل الجزائري والعمليات الاقتصادية - ص 178

وفي هذه الحالات يجب على المستخدم أن يستشير ممثلي العمال ، غير أن النص لم يحدد من هم الممثلون المعنيون بالاستشارة أهم الممثلون النقابيون ؟ أم مندوبي المستخدمين أي أعضاء لجنة المشاركة ؟ وفي اعتقادنا أن الممثلين المقصودين هم أعضاء لجنة المشاركة كونهم يتمتعون بهذه الصلاحية أي : صلاحية الاستشارة ، في مواضيع كثيرة أهمها تنظيم العمل (مقاييس العمل وطرق التحضر ، ومراقبة العمل وتوقيت العمل)⁽¹⁾ . كما يجب عليه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا⁽²⁾ .

لم يحدد المشرع الجزائري الغرض من إخطار مفتش العمل ، فهل الغرض هو مراقبة شرعية العملية ومعارضتها إن اقتضى الأمر ، أم هو لتسجيل الطلب لا غير ، واعتمادا على الدور القانوني المنوط بمفتش العمل يتعين القول أن الحكمة من الإخطار تكمن في مراقبة شرعية ملائمة العملية⁽³⁾ ولهذا الغرض رتب المشرع الجزائري أحكاما جزائية على مخالفة الإجراءات المتبعة عند اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية⁽⁴⁾ . رغم أن المشرع الجزائري أحالنا إلى الاتفاقيات الجماعية للوقوف عند الشروط التي تمنح الحق للمستخدم بأن يتجاوز 20% من المدة القانونية للساعات الإضافية إلا أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات لم تحدد تلك الشروط بل اكتفت بنسخ الشرطين القانونيين السالفين الذكر⁽⁵⁾ . كما أن العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، لم تتعرض أصلا إلى تلك الشروط ولا إلى تجاوز 20% من المدة القانونية للساعات الإضافية⁽⁶⁾ .

(1) انظر المادة 98 - 4 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر .

(2) انظر المادة 34 فقرة 3 و 4 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر .

(3) انظر ديب عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية - المراجع السالف الذكر ص 377 .

(4) المادة 143 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة ... بالحدود في مجال اللجوء إلى ساعات إضافية ... بغرامة عالية تتراوح من 900 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاملة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين " .

(5) المادة 143 مكرر : " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المخصصة في مجال الساعات الإضافية كما هو محدد في المادة 14 من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين " .

(6) انظر المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر مستغاث SONASUCRE المحررة مستغاث في 1 أكتوبر 2006 ، و انظر كذلك المادة 67 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لامتيازات الجزائر - وانظر كذلك المادة 125 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر مستغاث SONASUCRE .

(6) أهم الاتفاقيات الجماعية التي لم تتعرض إلى الشروط التي تمنح الحق للمستخدم بتجاوز 20% من المدة القانونية لساعات إضافية : الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

الباب الثاني

رغم أن المشرع الجزائري أحالتنا لتحديد كميّات العمل بالساعات الإضافية وكذا التعويضات المتعلقة بها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، إلا أننا وجدنا بعض أحكام هذه الاتفاقيات تحليّلنا هي الأخرى إلى القانون وهو أمر غير معقول⁽¹⁾ .

منح المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية الحق في تحديد التعويضات المتعلقة بالساعات الإضافية⁽²⁾ ، على ألا تقل الزيادة بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة⁽³⁾ . تعد هذه الزيادة الدنيا من النظام العام الاجتماعي ، غير أنه يجوز رفع نسبتها بموجب الاتفاقيات الجماعية⁽⁴⁾ .

أما المشرع المغربي منح للعمال الذين يؤدّون ساعات إضافية في غير النشاطات الفلاحية تفوق المدة القانونية الحق في تعويض نسبته 25% ما كانت هذه الساعات ما بين 6 صباحا و9 ليلا كما منح نفس النسبة للعاملين في النشاط الفلاحي ما بين 5 صباحا و8 ليلا . و منح نسبة 50 % للعمال في القطاع غير الفلاحي ما بين 9 ليلا و6 صباحا ولعمال القطاع الفلاحي ما بين 8 ليلا و5 صباحا . ترفع هذه الزيادة إلى 100 % إذا قضى الأجر الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية⁽⁵⁾ . أما المشرع المصري منح نسبة 35% عن الساعات الإضافية المنجزة في النهار و70% عن الساعات المنجزة في الليل . وإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم ومنحه

(1)Article 187 alinéa 2 de la convention collective des ratiers nationales de sécurité sociale: Les modalités de recours aux heures supplémentaires ainsi que la rémunération de celles-ci sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires et de la présente convention collective .

(2) نظر المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90 - 11 المائل الذكر .

(3) المادة 32 من القانون رقم 90 - 11 المائل الذكر .

(4) نظر ديب عبد السلام - المرجع المائل الذكر ص 281 .

(5) نظر المادة 201 من مدونة الشغل المغربية .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي⁽¹⁾. أما المشرع التونسي، منح لعمال القطاعات غير الفلاحية نسبة 75% بالنسبة لنظام العمل بالتوقيت الكامل المحدد 48 ساعة في الأسبوع ، ونسبة 25% لنظام العمل بالتوقيت الكامل الأقل من 48 ساعة في الأسبوع و(50% بالنسبة للساعات الإضافية التي تفوق 48 ساعة في الأسبوع ، وكذا بالنسبة لنظام العمل بالتوقيت الجزئي⁽²⁾). إذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم إضافة إلى يوم آخر تعوضا عنه⁽³⁾.

أما المشرع الفرنسي منح للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية ، تصل إلى 8 ساعات بعد المدة القانونية للعمل والمحددة 35 ساعة تعويضا نسبته 25% وترتفع نسبة التعويض إلى 50% بالنسبة للساعات الإضافية التي تليها⁽⁴⁾.

إذا كانت التشريعات العمالية المقارنة ، تدخلت لتحديد نسب مختلفة عن الساعات الإضافية حسب قطاعات النشاط ، وحسب مدة الساعات الإضافية المنجزة، فإن المشرع الجزائري وأحسن ما فعل عندما منح حدا أدنى 50% لا يجوز النزول عنه، مهما كانت مدة الساعات الإضافية، ومهما كانت طبيعة النشاط ، تاركا للاتفاقيات الجماعية وللشركات الاجتماعية سلطة واسعة في تقدير نسبة التعويض . اختلفت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة في تقديرها لنسبة التعويض عن الساعات الإضافية فالبعض منها منحت 50% بالنسبة للساعات الأربعة الأولى⁽⁵⁾، ومنح

(1) انظر المادة 83 فقرة 2 و 3 من قانون العمل المصري .

(2) انظر المادة 90 من قانون العمل التونسي .

(3) انظر المادة 109 من قانون العمل التونسي .

(4) Voir L.212 - 5 du code de travail français . (4)

(5) انظر المادة 62 - 4 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاتصالات الجزائر ، انظر كذلك المادة 102 فقرة 1 من

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، انظر كذلك المادة 100 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO

SEB وانظر كذلك المادة 72 فقرة 1 من اتفاقية الجماعية لمجمع GIPFC

الباب الثاني

بعضها الآخر هذه النسبة للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية ابتداء من الساعة الأولى في حدود 20% من المدة القانون الأسبوعية . إذا كان العمل المؤدى في النهار⁽¹⁾، كما منحت نسبة 75% بالنسبة للساعات الإضافية ، المنجزة ابتداء من الساعة الخامسة⁽²⁾ ، بينما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة هذه النسبة للعمال الذين يؤدون ساعات العمل الإضافية في النهار وفي أيام العطل والراحة الأسبوعية⁽³⁾ . يتبين من خلال ما سبق أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة منحت نسبة 50% تعويض عن الساعات الإضافية ، بالنسبة للساعات الأربعة الأولى ونسبة 75% بالنسبة للساعات الإضافية الزائدة عن الأربع ساعات الأولى ، وبذلك تكون قد نسخت ما ورد في الأحكام التشريعية الملغاة بموجب القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل⁽⁴⁾ ، فأين هي عملية التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين في هذا المجال ؟ .

كما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية نسبة 100% بالنسبة للساعات المنجزة ما بين الساعة 9 ليلا والخامسة 5 صباحا ، شريطة عدم احتسابها في إطار المناوبة⁽⁵⁾ .

(1) انظر المادة 250 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المادة 36 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لجمعية الدواجن معمر المندلاقي عليها من قبل منشأة العمل بتاريخ 2000/04/11 بحث رقم 2000/001 .

(2) انظر كذلك المادة 72 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لجمعية GIPEC . وانظر كذلك انظر المادة 05 فقرة 2 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر مستغاي SONRASOUCRE . وانظر كذلك المادة 100 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة FERTILIS NORD . انظر المادة 62 - 4 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تصفاته الجزائر ، انظر كذلك المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) انظر المادة 250 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . وانظر كذلك المادة 36 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لجمعية الدواجن معمر

(4) انظر المادة 189 فقرة 2 و 1 من 73 - 31 للمؤرخ في 29 أبريل 1973 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

(5) انظر المادة 62 - 4 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تصفاته الجزائر . انظر المادة 250 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ . انظر كذلك المادة 102 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

بينما منحت أغليبتها هذه النسبة بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة في الليل ، وتلك المنجزة في أيام الأعياد ويوم الراحة الأسبوعية وكذا أيام الراحة القانونية⁽¹⁾.

إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية منحت نسبة 100% بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة 9 ليلا والخامسة 5 صباحا ، فإن البعض منها 125%⁽²⁾ ، زيادة على الاستفادة من التعويض عن الساعات الإضافية ، منح المشرع الجزائري للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية مماثلة لها⁽³⁾ ، وهو أيضا ما كرسته أغلبية الاتفاقيات الجماعية⁽⁴⁾ ، ألزمت كل الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة ، العمال القيام بالساعات الإضافية ولا يجوز رفض هذا الالتزام ، إلا إذا قدم العامل عذرا مقبولا ، وإلا تعرض إلى عقوبات تأديبية حسب الأحكام الواردة في النظام الداخلي⁽⁵⁾ . اعتبرت أغلبية الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة رفض القيام بالساعات الإضافية خطأ مهنيا من الدرجة الثانية⁽⁶⁾ . كما أجمعت أغلبية الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة على أن العقوبات المقررة للأخطاء من

(1) انظر المادة 100 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO SER ، وانظر كذلك المادة 36 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لجمعية الدواجن بعبكر ، وانظر كذلك انظر المادة 05 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكوير السكر مستغاثم SOUHAÏRE ، انظر كذلك المادة 73 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لجميع GIPEC ، انظر المادة 107 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، وانظر كذلك المادة 139 من الاتفاقية الجماعية Sociétés des Aériens de l'Algérie .

(2) انظر المادة 102 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، انظر المادة 240 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATGAZ .

(3) انظر المادة 36 من القانون رقم 90 - 11 المألف الذكر .

(4) انظر المادة 132 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATGAZ ، انظر كذلك المادة 72 الفقرة الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لجميع GIPEC ، انظر المادة 103 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(5) المادة 32 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للتكوير SOUHAÏRE : " باستثناء حالة الطوارئ القاهرة المقررة والمعتزف بها من قبل المستخدم يقوم العامل بالساعات الإضافية التي أمر له بها السلطة المسماة وإلا تجري عليه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الداخلي " .

(6) انظر المادة 141 فقرة 5 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للتكوير SOUHAÏRE : " تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية المخالفات التالية : - رفض القيام بالساعات الإضافية التي أمر بها المسؤول المباشر " . وانظر كذلك المادة 109 فقرة 3 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر القصادق عليه من قبل جمعية العمل للدار البيضاء الجزائرية العاصمة بتاريخ 2004/05/06 : " تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية : - رفض تنفيذ أو خضاع بدون سبب مقبول ساعات إضافية أمر بها السلم الإداري لإجازة أعمال خاصة مرتبطة مهام للنسب المشغول " . انظر المادة 76 فقرة 10 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل الأحرار : " تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الثانية المخالفات التالية : - رفض القيام بالساعات الإضافية بدون عذر مقبول " .

الباب الثاني

الدرجة الثانية . تراوح بين التوبيخ . والتوقيف عن العمل لمدة معينة ، وقد يؤدي ذلك إلى عدم التسجيل على قوائم التأهيل الخاصة بالترقية⁽¹⁾ .

□ ثانياً : التعويضات المرتبطة بمنصب العمل

تشمل التعويضات المرتبطة بمنصب العمل تعويض الضرر L'indemnité de nuisance وتعويض العمل التناوبي L'indemnité de travail posté مسحة المسؤولية La prime de responsabilité

١- التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي

تعرض المشرع الجزائري إلى التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي من خلال مختلف النصوص التشريعية المتعاقبة⁽²⁾ ، غير أنه وبموجب القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل أصبح تقدير قيمة التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي من صلاحيات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .

(1) انظر الجدول الملحق بالنظام الداخلي لمؤسسة SÉNATRACHE : " يجب عنه عقوبة من الدرجة الثانية المتمثلة في التوبيخ والتوقيف عن العمل من 1 إلى 3 أيام " . انظر كذلك المادة 65 من النظام الداخلي للتشويق الوطني لتأهيلات الاجتماعية لعمال الأجراء : " عقوبات من الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام - الشطب من جدول الترقية - الشطب من قائمة التكتلات في حالة وجود ترقية " . التوقيف عن العمل تكون مدته من 3 أيام إلى 8 أيام قد يؤدي إلى عدم التسجيل على قوائم التأهيل الخاصة بالترقية والارتقاء لمدة سنتين " .

(2) المادة 153 من القانون رقم 78 - 03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل : " يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تتطلب على جهود شاقة أو قدرة أو عناصر غير صحية أو على خطر مما قد يعرض حياته في تحديد وتصنيف منصب العمل الشغلي . أو يتجاوز نسبة اشتغالية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته وتصنيفه " . انظر كذلك أحكام المرسوم رقم 88 - 214 المتعلق بتعويض الضرر جريد ومحية عدد 88 المؤرخة في 9 نوفمبر 1968 - المادة 81 ملققة 2 من القانون رقم 90 - 11 : " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي : " التعويضات المدفوعة بحكم الفعنية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة " . لا سيما العمل التناوبي والعمل المنظم والإجازي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة للتغطية " .

د. التعويض عن الضرر

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، على أنه يدفع للعامل تعويضا عن الضرر **Indemnité de nuisance** ، عندما يمثل منصب العمل الذي يشغله على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة ، أو قذرة أو عناصر غير صحية ومتميزة بالخطورة يمكن لهذا التعويض ، أن يعدل أو يلغى بناء على تخفيض أو زوال الضرر⁽¹⁾ .

يبدو أن الاتفاقيات الجماعية نسخت تعريف التعويض عن الضرر من الأحكام القانونية الملغاة بالقانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽²⁾ . أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية تحرير قائمة مناصب العمل ، التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر ، وكذا المبالغ المناسبة للضرر للهيئة المستخدمة ، بعد استشارة لجنة الأمن والوقاية ويترجم ذلك في الاتفاق جماعي⁽³⁾ ، والبعض الآخر منها أخضع تحرير مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر وكذا قيمته للاتفاق جماعي ، بعد أن تصدر لجنة

(1) ماددا 122 للاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائر التي في المذبح ضمن التعويضات التعويض عن الضرر رغم أنه ضروري في مثل هذه المؤسسة فإن أغلبية الاتفاقية الجماعية تعرضت إليه و نظر في ذلك المادة 247 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ ونظر كذلك المواد 128 و 129 و 130 من الاتفاقية الجماعية SONALGAZ Association des Aliments de l'Union S.A.C.I. نظر كذلك المادة 62 من الاتفاقية الجماعية لجميع GIPIC نظر كذلك المادة 72 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH نظر كذلك المادة 122 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر يستخدم SORASUCRE نظر كذلك المادة 87 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SORASUCRE-SFSE

(2) نظر المادة 132 من القانون رقم 78 - 03 المارح في 8 أوت 1978 المنقصر القانون الأساسي العام للعامل
(3) نظر المادة 247 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " تحرير قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر وكذا للمبالغ الموافقة من طرف المؤسسة بعد استشارة لجنة الأمن والوقاية " . انظر كذلك المادة 122 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر يستخدم SORASUCRE - تطبيقا لنص المادة 122 من الاتفاقية حدد الملحق رقم 4 من الاتفاق الجماعي لنص المؤسسة قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر وكذا نسبة التعويض فضلا منصب Conducteur chef à classe نسبة التعويض 15% عن الآخر القاعدي . انظر كذلك 73 و 74 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

الباب الثاني

النظافة والأمن تعليماتها في هذا الشأن ، وبعد أن تبدي لجنة المشاركة رأيها⁽⁴⁾ . خلافا للعديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر ، وكذا قيمته⁽⁵⁾ .

من خلال إطلاعنا على مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل في مجال تحديد قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر، وكذا تحديد قيمته وجدنا أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية، لا تأخذ بعين الاعتبار رأي لجنة الوقاية الصحية والأمن، رغم أن من أهم صلاحياتها اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشارك في هذا العدد، في كل مبادرة تتضمن لاسيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكييف العناد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة ، وكذا تهيئة مناصب العمل⁽⁶⁾ ، بالإضافة إلى أن أعضاءها يتم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن⁽⁷⁾ . تؤسس هذه اللجنة وجوبا على مستوى كل هيئة مستخدمة تضم أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة⁽⁸⁾ .

(4) المادة 66 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لـ GIPHC.

(5) المادة 97 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PECTRA S.R.L. : " يدفع تعويض عن ضرر العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن موانع وقرود عمل تنقسم إلى شقة - الكونغ - غير ملائمة للصحة - ... يمكن لهذا التعويض أن يبلغ 20% كحد أقصى طبقا للتطبيق الساري المعمول " ملاحظة ليس هناك نص تطبيقي يحدد مبلغ التعويض عن الضرر بل ترك للشرح ذلك لحرية الطرفين . انظر الملحق رقم 3 من الاتفاقية الجماعية Société des Abreurs de l'ouest (S.A.O.) . فمثلا منسوب مختلفة له كتعويض 3000 دج عن الأضرار عن الأتخاب أو المشقة لا شيء ، وعن الأضرار الصحية 400 دج ومجموع التعويض الشهري 771 دج .

(6) انظر المادة 03 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 المؤرخ في 04 يناير 2009 المتعلق بالتمتع بالمتساوية الأعضاء ومنشور الوزارة الصحية والأمن جريدة رسمية عدد 4 لسنة 2005 .

(7) انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 السالف الذكر .

(8) انظر المادة 23 من القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية رقم 4 لسنة 1988 ، وانظر كذلك المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 السالف الذكر .

تعتبر هذه اللجنة متساوية الأعضاء تتكون على مستوى الوحدة من عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة وعضوين (2) يمثلان عمال الوحدة . أما على مستوى المؤسسة من 3 أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ، وثلاثة يمثلون عمالها . يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة و لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا وفي حالة عدم وجوده . من طرف لجنة المشاركة⁽¹⁾ . والأصل أن يختار الأعضاء الممثلون عن العمال من لجنة المشاركة أولا ، وعن عدم وجودها يعينهم الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا . كون مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل أماكن العمل ، هو من صلاحيات لجنة المشاركة وليس المنظمة النقابية⁽²⁾ .

د . التعويض عن العمل التناوبي

بالإضافة إلى التعويض عن الضرر ، يشمل التعويض عن المنصب التعويض عن العمل التناوبي *Le travail posté* تعرض المشرع الجزائري إلى هذا النوع من التعويض عبر مختلف التشريعات العمالية الملغاة بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽³⁾ .

(1) انظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 99 السالف الذكر .

(2) انظر المادة 94 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر المعدلة لصلاحيات لجنة المشاركة - ومن ثم يبدو أن أحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 99 السالف الذكر - متعارفة من نص المادة 94 لفقرة 2 .

(3) المادة 156 من القانون رقم 98 - 12 المنظم القانون الأساسي العام للعمال : " يجوز للمؤسسة أن تنظم العمل على أساس أوضاع متعاقبة ، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ، ولاسيما للصحة العمومية ، أي أن يقسم يوم العمل إلى مرحلتين أو عدة مراحل من الأوقات تسمى مناصب أو نوبات ، ويتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب . يعطي العمل التابع لمنصب أيضا الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الأساسي النموذجي للمطاع الشاغل " . وانظر كذلك أحكام المرسوم رقم 81 - 14 المؤرخ في 31 يناير 1981 المعدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي جريداً رسمية عدد 5 المؤرخة في 3 فبراير 1981 من 101 . - وانظر كذلك المادة 81 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر

الباب الثاني

يقصد بالعمل التناوبي حسب ما ورد في العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة: " العمل ضمن فرق متناوبة يمكن اللجوء إليه كلما اقتضت ضرورات الخدمة الملحة، أو ضرورات الإنتاج ذلك يتم العمل التناوبي، بتقسيم اليوم إلى قسمين أو عدة أقسام . وفق نظام متواصل أو نصف متواصل أو متقطع وذلك ، إما مع فترات راحة أو بدونها. حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة " ⁽¹⁾. يلاحظ أن الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة نسخت طريقة العمل التناوبي من الأحكام التشريعية الملغاة بموجب القانون رقم 96 - 11 المتضمن علاقات العمل ⁽²⁾.

أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات، تحديد قوائم المناصب التي تمنح الحق للعامل في التعويض عن العمل التناوبي إلى إدارة الوحدة التابعة للمؤسسة، بعد أخذ رأي اللجنة المؤهلة دون أن تحدد هذه اللجنة ⁽³⁾، والأصل أن تحدد هذه اللجنة بدقة . في اعتقادنا أن اللجنة المؤهلة هي لجنة الوقاية الصحية والأمن ما دام أن هذا العمل يدخل في صلاحيتها المحددة قانوناً ، بينما أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية تحديد قائمة هذه المناصب إلى التنظيم الداخلي ⁽⁴⁾.

(1) حسب المادة 131 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بسنغافيه SONATRACH يتم تنظيم العمل التناوبي على النحو التالي : نظام 3 = 8 متواصل - نظام 4 = 8 متقطع - نظام 2 = 8 متواصل - نظام 2 = 8 متقطع . حسب المادة 131 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH يتم تنظيم العمل التناوبي على النحو التالي : النظام المتواصل 2 = 12 بدون فترة راحة - نظام متواصل 3 = 8 بدون فترة راحة - نظام متواصل 3 = 8 مع فترة راحة - نظام نصف دائم 2 = 8 مع فترة راحة - نظام نصف دائم 3 = 8 بدون فترة راحة - نظام متقطع 2 = 8 بدون فترة راحة - نظام متقطع 2 = 8 مع فترة راحة .

أما على مستوى مؤسسة SONATRACH وحسب المادة 254 فقرة 2 يتم تنظيم العمل الضلوي على النحو التالي : نظام دائم 3 = 8 لفترة كلية - نظام دائم 3 = 8 لفترة متقطعة - نظام نصف دائم 3 = 8 لفترة كلية - نظام نصف دائم 3 = 8 لفترة متقطعة - نظام متقطع 2 = 8 لفترة كلية - نظام متقطع 2 = 8 لفترة متقطعة .
(2) انظر المادة 153 الصالحة الذكر عن القانون رقم 87 - 12 وكلها الملوك من 5 و 4 و 5 من المرسوم رقم 81 - 14 الصالح الذي

(3) انظر المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(4) انظر المادة 254 فقرة الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

أما فيما يتعلق بالتعويض عن العمل التناوبي، اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تقديره حسب بعضها يدفع تعويض العمل التناوبي بنسبة عدد الريح المؤدى في الشهر، فلا يمكن أن يقل عدد الريح عن 20 في الشهر الواحد ولا يزيد عن 24، وإذا لم تتم مناوبة حسب الريح فإنه يكافأ بحسب الساعات الإضافية⁽¹⁾، وعلى عدد الأرباع يتم تحديد مبلغ التعويض⁽²⁾.

بينما ذهبت أغلبية الاتفاقيات الجماعية، في تقديرها للتعويض عن العمل التناوبي على تحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي⁽³⁾، وهي الطريقة التي اعتمدها المشرع من خلال التصوص التنظيمية الملغاة⁽⁴⁾.

د- التعويض عن المسؤولية وتعويض المنطقة

إلى جانب كل من التعويض عن الضرر والتعويض عن العمل التناوبي تتضمن التعويضات عن المنصب، منحة المسؤولية *La prime de responsabilité*، التي تمنح للعمال الإطارات والإطارات السامية الذين يشغلون مناصب ذات مسؤولية⁽⁵⁾، وإلى

(1) انظر المادة 251 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAS، انظر كذلك المادتين 199 و 120 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTUC للبحريرة بالجزائر العاصمة في 07 جوان 1998.

(2) انظر الملحق رقم 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAS من 57 مثلا التصنيف رقم 5 يتقاضى تعويضا قدره 88 دج عن كل ربح متى كان العمل بنظام $H = 3$ حسب النظام التواصلي، و 234 إذا كان العمل مصنفا في التصنيف رقم 20 أما إذا كان النظام متقطعا فإن العامل المصنف في التصنيف رقم 5 حسب $H = 3$ يتقاضى مبلغ 40 دج عن كل ربح ويتقاضى المصنف في التصنيف 20 حوالي 109 دج.

(3) وتقدر المادة 96 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO SIF، فمثلا حسب نظام $H = 3$ يتواصل يتقاضى العامل 30% من الأجر القاعدي أما $H = 1$ فتتوقع 15% انظر كذلك المادة 6 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم SONASUCRE مثلا $H = 3$ يتواصل يتقاضى 25% من الأجر القاعدي، و 15% لنظام $H = 1$ يتقطع.

(4) انظر المادة من 5 إلى 6 من المرسوم رقم 81 - 14 المتعلق بكيهيات حساب تعويض العمل التناوبي، حسب المادة 1 من نفس المرسوم فإن العمال المؤدعين في الفوج يمتثلون في نظام مستمر $H = 3$ أي النظام الذي يتم فيه العمل طوال 24 ساعة كاملة وكل أيام الأسبوع يتقاضون تعويضا يساوي 25% من الأجر الأساسي.

(5) انظر كذلك المادة 266 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAS، انظر كذلك المادة 174 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTUC، انظر كذلك المادة 192 من الاتفاقية الجماعية لعضاديل الضمان الاجتماعي، وكذلك المادة 85 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

الباب الثاني

تعويض المنطقة وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يقع منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة⁽¹⁾.

a. التعويض عن العمل التناوبي

حددت بعض الاتفاقيات قيمة هذه المنحة . حسب درجة المسؤولية ووفقا جدول محدد⁽²⁾، أما البعض الآخر منها ، قدر منحة المسؤولية بنسبة مئوية حسب الأجر القاعدي⁽³⁾، غير أن البعض الآخر من الاتفاقيات الجماعية أحالتنا إلى الاتفاق الجماعي لتحديد نسبة هذه المنحة.

b. التعويض عن العمل التناوبي

كما تدرج ضمن التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ، تعويض المنطقة أطلقت عليها بعض الاتفاقيات الجماعية مصطلح " التعويض عن المنطقة وشروط الحياة " L'indemnité de zone et de conditions de vie⁽⁴⁾ كرس المشرع الجزائري هذا النوع من التعويضات في القوانين السالفة الملقاة⁽⁵⁾، غير أن القانون رقم 90 - 11 الساري

(1) أحية سليمان - التطبيع القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - المراجع السالف الذكر من 236.

(2) انظر الجدول الوارد بعد المادة 256 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. فضلا رئيس مصلحة مدعي Sourien يتقاضى منحة شهرية قدرها 1200 دج ، أما رئيس مصلحة عملي Operationnel يتقاضى 1400 دج أما مدير الدراسات يتقاضى منحة 1600 دج . انظر كذلك الجدول الوارد بعد المادة 173 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTOC. فعلا رئيس مصلحة الإنتاج والصيانة والمصلحة التقنية يتقاضوا منحة شهرية قدرها 1600 دج أما رئيس مصلحة الأمن 5188 دج . ورئيس مصلحة الموارد البشرية يتقاضى منحة قدرها 4708 دج.

(3) حددت المادة IIII فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PEFREX SEH منحة المسؤولية بالنسبة للإطارات 13% من الأجر القاعدي و 20% بالنسبة للإطارات السامية كما حددت المادة 83 - فقرة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر منحة الإدارة والمسؤولية 20% من الأجر القاعدي .

(4) انظر المادة 60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH. انظر كذلك المادة 109 فقرة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTOC.

(5) انظر المادتين 164 و 164 من القانون رقم 76 - 12 السالف الذكر. وانظر كذلك أحكام المرسوم رقم 42 - 143 المؤرخ في 25 ماي 1982 المتعلق بتكليفات حساب تعويض المنطقة جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 من 1051

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

المفعول ، منح للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل الحق تقدير التعويض عن المنطقة⁽¹⁾ .

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، في تحديدها للمنطقة التي تستحق التعويض ، فبعضها منحت التعويض للعمال الذين يمارسون عملهم في مناطق جغرافية محددة ، أو في ظروف عزلة خاصة⁽²⁾ غير أن البعض الآخر حصّر التعويض لفائدة العمال ، الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب⁽³⁾ .

ما تجدر الإشارة إليه أنّ هناك بعض الهيئات المستخدمة ، لها نشاط في مناطق منعزلة وفي الجنوب الجزائري ، ومع ذلك لم تتعرض اتفاقياتها واتفاقاتها الجماعية إلى هذا النوع من التعويض⁽⁴⁾ . كما أن عددا كبيرا من الاتفاقيات الجماعية ، لم تتطرق إلى التعويض عن المنطقة ، وهو أمر منطقي كون عمالها لا يمارسون نشاطهم في مناطق جغرافية منعزلة ، ولا في مناطق الجنوب ، بل يمارسون نشاطهم على مستوى إقليمي محدد⁽⁵⁾ .

أما فيما يتعلق بتقدير التعويض عن المنطقة ، أحيانا بعض الاتفاقيات الجماعية إلى النصوص التنظيمية المعمول بها⁽⁶⁾ ، غير أن تلك النصوص لم يعد العمل بها كونها

(1) انظر الفقرة 4 من المادة 120 من القانون رقم 90 ، 91 السالف الذكر .

(2) انظر المادة 239 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SOGELKAZ ، انظر المادة 182 فقرة 1 من «اتفاقية جماعية لعنابيل الضمان الاجتماعي» .

(3) انظر المادة 113 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة STECH-SCH .

(4) في معرض الاتفاقية الجماعية لدولوين التركية والتسليم الملائقي للبحرية بالجزائر العاصمة بتاريخ 04 أبريل 2009 ولا الاتفاقية طابعا لها للبحرية في 07 سبتمبر 2006 إلى التعويض عن المنطقة . رغم أن هذه الاتفاقية الجماعية هي اتفاقية قطاع تشمل كل مناطق الوطن . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لجميع GDFP .

(5) انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر مستعالم SOHASSIÈRE - وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بعمشال . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية L'Association des Agriculteurs Algériens . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستعالم البحرية بتاريخ 1 أكتوبر 2002 . وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل السجوج والألبسة الجاهزة الثلاثي دخلها مستعالم والمدرجة من قبل محكمة العدل تحت رقم 94/9927 تاريخ 1999/06/13 .

(6) انظر المادة 244 من الاتفاقية الجماعية القوية للتجارة والصناعة " الظهيرة " التي منحتها لجمعية مستعالم وتم تسجيلها من قبل محكمة العدل بتاريخ 30 أكتوبر 2004 ولقد حددت قيمة التعويض حسب ما ورد في المرسوم 82 : 83 المؤرخ في 15 / 05 / 1982 . انظر كذلك المادة 84 : 85 من الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائري . انظر كذلك المادة 182 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لعنابيل الضمان الاجتماعي .

الباب الثاني

الغيت، والأصل أن يحدد التعويض بناء على التفاوض الجماعي بين الأطراف المعنية ، الأمر الذي يستدعي تكوين الشركاء الاجتماعيين في هذا المجال . لجأت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد المناطق المعنية بالتعويض ثم منحت تعويضاً يومياً خاص بكل منطقة ، فهو يرتفع كلما ابتعدت المنطقة ، وينخفض كلما اقتربت⁽¹⁾ ، بينما أحالت بعضها تحديد قيمة التعويض إلى الاتفاقات الجماعية⁽²⁾ . وأحال بعضها الآخر ذلك إلى التنظيم الداخلي للمؤسسة⁽³⁾ .

بالإضافة إلى التعويض المالي الذي يمنح للعمال ، الذين يمارسون نشاطاً في المناطق المعزولة أو مناطق الجنوب ، منح المشرع الجزائري للعمال في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة كما منح للاتفاقيات الجماعية كيفية تقدير هذه العطلة⁽⁴⁾ .

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة منح عطلة إضافية سنوية مدتها 10 أيام بالنسبة للعاملين بالتناوب في المناطق المعزولة أو مناطق الجنوب و 15 يوماً للعمال الذين يؤدون عملاً متواصلاً خلال السنة⁽⁵⁾ ، بينما منح بعضها الآخر للعاملين بولايات ودوائر الجنوب كما هو محدد في التنظيم المعمول به

(1) المادة 229 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATEL/2 قيمت المناطق المعنية بالتعويض إلى 1.5 منطقة وحددت قيمة التعويض لكل منطقة حسب الملحق رقم 5 و6 التابع للاتفاقية لمنطقة ميناء الجزائر مصنفة في صنف A1 . رقم 2041 والتعويض المحدد لهذه المنطقة هو 140 دج من آخر يوم - بينما منطقة وهران في صنف A1 ومن 2041 حدد قيمة التعويض 14 دج - بينما منطقة سعيدة في صنف A1 فحدت بمن 5763 حددت قيمة التعويض 14 دج و نفس الطريقة اتبعتها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTREL انظر المادة 169 من الاتفاقية والملحق رقم 6 منها .

(2) انظر المادة 82 و83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

(3) انظر 111 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SE

(4) المادة 42 من القانون رقم 90 - 11 أضاف الذكر : " يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة ، تحدد للاتفاقيات أو للاتحادات الجماعية كيفية منح هذه العطلة " .

(5) انظر المادة 170 فقرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTREL . انظر كذلك المادة 162 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

عطلة سنوية إضافية تقدر 20 يوما للعمال ، الذين يؤدون في الجنوب عملا متواصلا خلال السنة كما تقدر العطلة السنوية الإضافية 10 أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون بتواحي تسمى ما قبل الجنوب Pre-sud⁽¹⁾.

الفرع الثاني : التعويضات ذات الطابع الاجتماعي والتعويضات المرتبطة بالمردود

يراد بالتعويضات ذات الطابع الاجتماعي التعويضات ذات الطابع العائلي إلى جانب التعويضات ذات الطابع العائلي ، يستفيد العامل من بعض التعويضات المرتبطة بوضعيته الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة ، كما يستفيد العامل من التعويضات المرتبطة بالمردود قد تكون منحة المردود فردية أو جماعية ، توضيحا لهذه التعويضات قسم هذا الفرع إلى عنصرين نتناول في العنصر الأول التعويضات ذات الطابع الاجتماعي ، ونخصص العنصر الثاني للتعويضات المرتبطة بالمردود .

□ أولاً : التعويضات ذات الطابع العائلي والاجتماعي

نتعرض من خلال هذا العنصر إلى التعويضات ذات الطابع العائلي والمتمثلة في المنح العائلية المختلفة ، التي أقرها المشرع والاتفاقيات الجماعية للعمال ثم ننتقل للحديث عن التعويضات ذات الطابع الاجتماعي وتشمل التعويض عن الإحالة على التقاعد ، وتعويض ذوي حقوق العامل المتوفى .

1 - التعويضات ذات الطابع العائلي

يقصد بالتعويضات ذات الطابع العائلي إلى المنح العائلية، ومنحة الدراسة لفائدة أبناء العامل الذين يزاولون دراستهم ، بالإضافة إلى منحة الأجر الوحيد

(1) انظر المادة 157 فقرة 1 و2 من الاتفاقية الجماعية المؤسسة SONATGAZ.

أ : المنحة العائلية

يستفيد العامل أو الموظف الذي له أبناء تحت كفالته من منحة شهرية قيمتها 600 دج عن كل طفل واحد حدود 5 أطفال⁽¹⁾، كما حددت قيمة المنحة الشهرية بـ 300 دج ابتداء من الطفل السادس والأطفال العمال الأجراء الذين يتجاوز أجرهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي 15000 دج⁽²⁾. هل تعتبر المنحة الشهرية لكل طفل مكفول ، والمقدرة بـ 600 دج كافية لضمان مستوى معيشي ملائم لنمو الطفل البدني والعقلي والاجتماعي ؟ علما أنه لم يتم رفع مبلغ المنح الشهرية للأطفال المكفولين منذ 1996 ، رغم أن الأجر الوطني الأدنى المضمون تم رفعه من سنة 1997 إلى 2007 حوالي 5 مرات ، حيث حدد المبلغ سنة 1997 بـ 4800 دج ويقدر حاليا بـ 12.000 دج فلماذا لم تراجع الثلاثية رفح منح العائلية على غرار ما اتخذته بشأن الأجر الوطني الأدنى المضمون؟ لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة للمنتج العائلية وكذا منحة الدراسة ، وبذلك تكون قد تقيدت بما ورد في النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في هذا المجال ، غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية حددت منحة عائلية أقل من المنحة التي أقرتها النصوص التنظيمية⁽³⁾ ، وبذلك تكون أحكام هذه الاتفاقيات الجماعية مخالفة للنصوص التنظيمية المعمول بها مما يستلزم بطلانها⁽⁴⁾.

(1) ينظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96 - 298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية ج و عدد 52 لسنة 1996

(2) ينظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 95 - 289 المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية المعدل واللتصريح و عدد 56 لسنة 1995

(3) تحت المادة 19 من الاتفاق الجماعي المعلق بالاتفاقية الجماعية المؤسسة لأكبر الحكر بمستغانم لكل طفل منحة شهرية قيمتها 250 دج إلى غاية بلوغه 18 سنة

(4) المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 81 المالك الذكر " تعد باطله وعنده الآخر كل علاقة عمل لم تطبقه لأحكام التشريع المعمول به "

ب : المنحة الدراسية

حدد المبلغ السنوي للمنحة الدراسية بـ 800 دج عن كل طفل متمدرس في حدود 5 أطفال ، بينما لا يستفيد الأجراء والموظفين ، الذين يتجاوز مبلغهم الشهري 15000 دج والذين يتجاوز عدد أطفالهم المتمدرسين 6 أطفال سوى من نصف منحة دراسية أي 400 دج⁽¹⁾ .

هل مبلغ 800 دج كاف لتغطية مصاريف الدخول المدرسي المتمثلة في المحفظة المدرسية والأدوات والكتب التي ارتفعت إلى أسعارها بصورة غير متوقعة ؟ على سبيل المثال بلغت تكلفة الكتب المدرسية لتلميذ في السنة الثالثة متوسط خلال السنة الدراسية 2007 - 2008 حوالي 2300 دج ناهيك عن المحفظة والأدوات المدرسية ، ومن الناحية العملية وجدنا أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل منحت لعمالها منحة دراسية سنوية أكثر من تلك التي أقرتها النصوص التنظيمية⁽²⁾ ، وبذلك تعد أحكام هذه الاتفاقيات أكثر امتيازاً من الأحكام التشريعية ، مما يستوجب تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية.

ج : منحة الأجر الوحيد

بالإضافة إلى المنح العائلية ومنحة الدراسة ، تتضمن المنح ذات الطابع العائلي منحة الأجر الوحيد إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل تقيدت بالمصطلح الوارد في المرسوم السالف الذكر ، فإن بعضها الآخر أطلق على هذه المنحة منحة المرأة الماكثة في البيت *Prime pour femme au foyer*⁽³⁾ ، وهو مصطلح في نظرنا غير سليم لأنه لا تستفيد منه فقط المرأة الماكثة في البيت ، بل يستفيد من هذه المنحة رب العائلة الذي لا يمارس زوجته أي نشاط مأجور ، كما تستفيد منها المرأة العامة ، التي لا يمارس

(1) انظر المادة 4 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96 - 298 المؤرخ في 6 سبتمبر 1996 المنضمم رافع مبلغ المنح العائلية .

(2) منحت المادة 22 من الاتفاق الجماعي المعلن بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير البكر بـ SOIBASO/CRI لكل طفل متمدرس منحة سنوية قيمتها 1000 دج إلى غاية شواله 18 سنة .

(3) انظر المادة 18 من الاتفاق الجماعي لدواوين التولية والتسيير العقاري .

الباب الثاني

زوجها أي نشاط مآجور ، وكذلك الأرملة العاملة المربية للأبناء والمطلقة العاملة الحاضنة شريطة أن تكون حضانة الأبناء مسندة لها عن طريق حكم قضائي ، حددت قيمة هذه المنحة الشهرية 400 دج ابتداء من 1 جانفي 2004⁽¹⁾ . منحت الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة لعمالها منحة عن الأجر الوحيد تفوق قيمتها القيمة المحددة في المرسوم السالف الذكر⁽²⁾ . وبذلك تكون هذه الاتفاقيات منحت لعمالها حقوقا أكثر امتيازاً من الحقوق المكرسة قانوناً غير أن هذه المنحة لا تدفع إلا لزوجة واحدة مهما تعدد عدد الزوجات⁽³⁾ .

2 - التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

تندرج ضمن التعويضات ذات الطابع الاجتماعي أيضا منحة الإحالة على التقاعد، التي أقرتها مجموعة من الاتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة⁽⁴⁾ ، كما أطلق عليها البعض الآخر اسم منحة نهاية الحياة المهنية وكذا التعويضات التي تمنح لذوي

(1) انظر المرسوم التنفيذي 04 / 26 المؤرخ في 14 فبراير 2004 المعدل للمرسوم 65 / 75 المؤرخ في 23 مارس 1965 المتعلق بالمنح ذات الطابع العمالي .

(2) المادة 83 - 83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجيرالتر بحث عنوان منحة الزوج دون دخل - " يحصل العامل للزوج والذي لا يمارس روجه أي نشاط مآجور منحة شهرية تسمى منحة الراتب الوحيد قيمتها الشهرية 750 دج . كما نصت المادة 133 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة " NAFTEC " " يحصل العامل المتزوج والذي لا يمارس روجه أي نشاط مآجور منحة شهرية تسمى منحة الراتب الوحيد قيمتها الشهرية 500 دج ونفس القيمة منحها المادة 113 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . والمادة 138 من الاتفاقية الجماعية لعمرة التجارة والصناعة المطبوعة مستغاثم . وكذلك لمنحل بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والآليسة الجاهزة مستغاثم . بينما منحت المادة 17 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر مستغاثم SONASUCRE مبلغ قيمته 1000 دج . ومنحت الاتفاقية الجماعية لقرية البواجن مستر منحة شهرية قدرها 6000 دج . بينما حددتها المادة 18 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري 1200 دج شهريا . بينما حددته المادة 232 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغاثم 400 دج . حددت المادة 98 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لجميع GIPFC المنحة 450 دج .

(3) انظر المادة 82 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر مستغاثم SONASUCRE والمادة 18 فقرة 2 من اتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتسيير العقاري انظر كذلك المادة 98 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لجميع GIPFC .

(4) انظر المادة 179 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC . وانظر كذلك المادة 209 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONAIAAZ . انظر كذلك المادة 319 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 190 من الاتفاقية الجماعية لتعديل المصان الاجتماعي . والمادة 145 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر مستغاثم SONASUCRE . وانظر المادة 83 12 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجيرالتر . انظر المادة 121 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER . انظر كذلك المنحل بالاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري من . والمادة 244 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغاثم

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

حقوق العامل المثوى ، سواء كانت الوفاة طبيعية أو مهنية ، كما تلحق بالتعويضات ذات الطابع الاجتماعي التعويضات المرتبطة بالتفقات المصروفية ، كتعويض القفّة والتعويض عن التنقل .

أ : منحة الإحالة على التقاعد

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية ، على منح العمال المحالين على التقاعد منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمة ، تختلف قيمتها المالية ، باختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة ، قدرتها بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بأجر شهرين 2 عن مدة عمل تزيد عن 5 سنوات . وترتفع إلى أجر 4 أشهر إذا تجاوزت مدة العمل 10 سنوات وتصل المنحة إلى أجر 6 أشهر مقابل مدة عمل تفوق 15 سنة ، لترتفع إلى أجر 8 أشهر متى تجاوزت مدة العمل 20 سنة ، كما ترتفع هذه المنحة إلى أجر 10 أشهر عن مدة عمل تفوق 25 سنة ، وأخيرا إلى أجر 12 شهرا عندما تفوق مدة العمل 30 سنة⁽¹⁾ .

بينما ذهب البعض الآخر من الاتفاقيات الجماعية إلى إقرار منحة أقل من المنحة السالفة الذكر⁽²⁾ ، ربما يعود السبب في ذلك إلى نقص الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات من جهة أو ضعف مستوى طرف التفاوض الجماعي الممثل للعمال في هذه المؤسسات للمطالبة بمنحة أكبر من جهة أخرى .

(1) انظر الجدول الملحق بالمادة 319 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . والمادة 190 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق العمال الاجتماعي . وانظر كذلك المادة 12-83 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لاصالات الجزائر والمادة 243 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم .

(2) حسب المادة 139 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PIERRE SER يتعلق العامل الذي أدى مدة عمل 10 سنوات في القطاع بمنحة أجر شهرين . ومنحة أجر 4 أشهر لمن أدى 15 سنة عمل فعلي في القطاع . وأجر 6 شهر عن مدة عمل 20 سنة . وأجر 10 أشهر بعد 30 سنة من العمل داخل القطاع . وأجر الواجب أخذه بعين الاعتبار هو الأجر المتوسط السنوي للعامل الخاضع للضمان الاجتماعي . مثال أجر سنة من نشاط المهني : أما الاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بصنكر منحت أجر شهرين لكل عامل أدى مدة عمل تتراوح بين سنة و5 سنوات . وأجر 1 أشهر عن مدة عمل تتراوح بين 6 و 8 سنوات . وأجر 4 أشهر لعامل عمل تتراوح بين 9 و 14 سنة . أجر 5 أشهر عن أدى فترة عمل تتراوح بين 16 و 20 سنة . وأخيرا 7 أشهر لفترة عمل تفوق 20 سنة .

الباب الثاني

وعلى خلاف ذلك ، ونظرا لتوافر الشرطين السالفين ، نجد أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل منحت لعمالها المحليين على التقاعد منحة نهاية الخدمة بقيمة معتبرة⁽¹⁾ .

اعتبر بعض العمال المحليين على التقاعد المسبق ، والذين حرموا من منحة نهاية الخدمة التي استفاد منها زملاؤهم المحليين على التقاعد العادي ، تمييزا بين العمال وعدم المساواة بينهم في الحقوق طبقا لنص المادة 17 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل بينما ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ، إلى اعتبار ذلك شرعيا وغير مخالف للقانون . ما دام أن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة استلست العمال المحليين على التقاعد المسبق من هذه المنحة⁽²⁾ .

ب : تعويض ذوي حقوق العامل المتوفى

إلى جانب منحة الإحالة على التقاعد أقرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة لذوي حقوق العامل المتوفى الحق في التعويض عن الوفاة . علما أن التعويضات التي أقرتها الاتفاقيات الجماعية ، هي تعويضات إضافية عن التعويضات التي أقرتها تشريعات الضمان الاجتماعي⁽³⁾ .

(1) أما الاتفاق الجماعي لدواوين الترقية والتدريب العفائي منح لكل عامل الذي خترة عمل تراوحت بين 1 و 5 سنوات أجر 1 أشهر ، أما الذين تراوحت مدة عملهم بين 6 و 10 سنوات أجر 7 أشهر - وما بين 11 و 15 سنة أجر 10 أشهر أما ما فوق 15 سنة أجر 19 شهرا . حسب المتحل رقم 6 للاتفاقية الجماعية لمؤسسة SANTEC يستفيد العامل المحلي على التقاعد من منحة نظم بأجر 2 شهريين متى أدى مدة عمل تفوق 5 سنوات . وأجر 5 أشهر بعد مدة عمل تزيد عن 10 سنوات . وأجر 8 أشهر بعد مدة عمل تفوق 15 سنة . وأجر 10 أشهر عن مدة عمل تزيد عن 20 سنة . وأجر 11 شهرا عن مدة عمل تزيد عن 25 سنة . وأخيرا أجر 16 شهرا عن مدة عمل تزيد عن 30 سنة .

(2) انظر القرار رقم 289673 المؤرخ في 12 جانفي 2005 الفحوة القضائية العدد رقم 2 لسنة 2005 من 235 أسست الغرفة الاجتماعية فورا على أساس المادة 110 من الإنطافية الجماعية المؤسسة الوطنية للأمددة والمتنوعات الجديدة للخدمات .

(3) انظر في هذا المجال القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والتكميم جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 من 1792 . والقانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

يقصد بذوي حقوق العامل المتوفى الزوج ثم الأولاد ، والأصول المكفولين⁽¹⁾ ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا إلى حرمان أصول العامل المتوفى أي أولياؤه ، من منحة الوفاة ، كونهم غير مكفولين من طرفه حيث أثبت القرار أن أب العامل المتوفى يمارس نشاطا مهنيا ، وأن أم المتوفى مكفولة قانونا من قبل زوجها . ومن ثم فليس للطاعتين صفة ذوي الحقوق المحقين للمطالبة بالمنحة المنصوص عليها قانونا⁽²⁾ .

منحت تشريعات الضمان الاجتماعي تعويضات لذوي الحقوق العامل المتوفى في حالة وفاة العامل الطبيعية ، وتعويضات خاصة في حالة إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، ففي حالة الوفاة الطبيعية ، التي لا يعود سببها لحادث عمل أو مرض مهني ، يستفيد ذوي حقوق العامل المتوفى وفاة طبيعية من رأسمال الوفاة *Le capital décès* الذي يقدر 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة العامل المؤمن له اجتماعيا ، والمعتمدة كأساس لحساب الاشتراكات⁽³⁾ ، وإذا نتجت وفاة العامل عن حادث عمل أو مرض مهني ، يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة أي رأسمال الوفاة وريع *Une rente* يدفع لكل واحد من ذوي حقوق العامل المتوفى وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة⁽⁴⁾ .

(1) تنظر المادة 47 من القانون رقم 83 - 11 السابق الذكر .

(2) تنظر القرار رقم 1290000 المؤرخ في 24 أكتوبر 1995 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا لسنة المتنازعة العدد الأول لسنة 1996 ص 114 .

(3) المادة 47 من القانون رقم 83 - 11 : " تستهدف التأمين على الوفاة إقادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى من منحة الوفاة " . والمادة 48 من القانون 83 - 11 المعدلة بالأمر 96 - 17 المؤرخ في 6 جويلية 1996 جريدة رسمية عدد 42 لسنة 1996 : " بقدر مبلغ رأسمال الوفاة باثني عشر 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا - المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمدة كأساس لحساب الاشتراكات - لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتجاوز هذا المبلغ من 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى للمبموم . يدفع مبلغ رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له " .

(4) انظر المادة 53 من القانون رقم 83 - 11 تتعلق بحوادث العمل والاضرار المهنية المعدلة بالأمر 96 - 17 المؤرخ في 6 جويلية 1996 .

الباب الثاني

بالإضافة إلى التعويضات التي أقرتها تشريعات الضمان الاجتماعي لذوي حقوق العامل المتوفى، منحت بعض الاتفاقيات الجماعية تعويضات إضافية على عاتق الهيئة المستخدمة أطلقت عليها البعض منها رأسمال الوفاة، غير أنها اختلفت في تقديرها فبينما قدرتها البعض منها بمبلغ جزافي محدد⁽¹⁾ ذهبت البعض الآخر في تقديرها بضرب الأجر الشهري المتحصل عليه في عدد محدد من الأشهر، على أن يرتفع عدد الأشهر الذي يضرب فيه الأجر الشهري، متى ارتبطت الوفاة بحادث عمل أو مرض مهني⁽²⁾. كما ورد تعريفهما في التشريع المعمول به⁽³⁾. بينما لم يميز بعض الاتفاقيات الجماعية في تقدير منحة الوفاة بين الوفاة الطبيعية والوفاة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني مانحة مبلغا متساويا في الحالتين⁽⁴⁾. وفي اعتقادنا أنه كان لهذه الاتفاقيات الجماعية تحدد حدودا للاتفاقيات التي منحت ذوي حقوق العامل المتوفى بسبب حادث عمل أو مرض مهني، تعويضا أكبر، كما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية لذوي حقوق العامل المتوفى الحق في الاستفادة من امتيازات الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة⁽⁵⁾، إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية قد أقرت تعويضا لذوي حقوق العامل المتوفى فإن مجموعة كبيرة من الاتفاقيات الجماعية لم تتعرض إلى هذا التعويض⁽⁶⁾.

(1) منح ديوان الترقية والتسيير العقاري لذوي حقوق العامل المتوفى مهما كان فئته أو التصنيف الذي ينتمي إليه تعويضا قدره مائة ألف دينار 100.000 دج انظر الملحق للاتفاقية الجماعية لداويين الترقية والتسيير العقاري، ص 40 رقم 19 تحت عنوان رأسمال الوفاة. منحت المادة 122 من الاتفاقية الجماعية لمرحلة التحقار والصناعة الطهور مستغاثم لذوي حقوق العامل المتوفى تعويضات مالية قدره 40.000 دج وفي حالة وفاة الزوج أو أحد أبناء العامل بدافع تعويضا قدره 20.000 دج.

(2) حددت المادة 259 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALAFAZ التعويض عن الوفاة بأجر لثلاثة عشر شهرا، وارتفع قيمة التعويض إلى 36 شهرا إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني. وحددت المادة 85 فقرة 14 من الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائر قيمة رأسمال الوفاة الطبيعية بأجر خمسة عشر شهرا أما إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني يرتفع رأسمال الوفاة إلى 30 شهرا.

(3) لتأليف عند تعريض حادث العمل انظر المادة 6 القانون رقم 85 - 13 المالك الذكر والمادة 83 من نفس القانون لتعريف مفهوم المرض المهني.

(4) حددت المادة 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SUBASURKE بأجر اثني عشر شهرا.

(5) انظر المادة 320 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(6) الاتفاقية الجماعية لمندوبين السائر الاجتماعي، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SAFTIC، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRAS SER، الاتفاقية الجماعية لمجمع GPEU، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة لتفصيل النسيج والأشعة الحاضرة بمستغانم، الاتفاقية الجماعية لجمعية التزيين المتواجين بمسكور.

ج : التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية

تشمل التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية التعويضات عن المصاريف التي يؤديها العامل أثناء مزاولته نشاطه المهني ، ومنها منحة الوجبة أو الفطور أو السلة **Indemnité de panier** وهي عبارة عن تعويض يدفعه صاحب العمل للعمال ، الذين يتناولون وجباتهم في مواقع العمل أو في محلات هيئت لهذا الغرض ، في حالة عدم توفير الهيئة المستخدمة الوجبات لعمالها . وهي تختلف من مؤسسة لأخرى ⁽¹⁾ .

كما تشمل أيضا تعويض التنقل **Indemnité de transport** وهي تعويض العامل عن التكاليف ، التي ينفقها خلال التنقل من حمل سكنه الاعتيادي إلى مقر عمله . إذا لم تضمن المؤسسة النقل لمستخدميها ، ويعد المقياس العام لمنحة تعويض النقل حسب المسافات المقطوعة ⁽²⁾ .

(1) حددتها المادة 83 فقره 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائر بآلة وحسن 150 دج عن كل يوم عمل . والمادة 89 فقره 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALIAZ بحوالي 85 دج يوميا لعمال الشمال و 95 دج لعمال الجنوب . كما حددتها الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري 180 دج عن كل يوم عمل سواء كان العمل في النهار أو في الليل نظير المكافئ من 53. أفرت المادة 140 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONARACH العمل في التعويض من الوجبة لكل عامل يمارس نشاطه في الوحدة أو فروعها مدة 6 ساعات في اليوم . وأما المادة 132 فتدبر قيمة التعويض للتطعيم الداخلي

(2) حددت المادة 83.8 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائر مبلغ تعويض التنقل على النحو التالي : من 2 إلى 3 كلم 500 دج شهريا - من 3 إلى 10 كلم 500 دج شهريا - من 10 إلى 15 كلم 1000 دج من 15 إلى 30 كلم 1500 دج وأبعدا أكثر من 30 كلم 2000 دج . حددتها المادة 270 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALIAZ على النحو التالي : من 1 إلى 4 كلم 200 دج شهريا - من 4 إلى 8 كلم 300 دج - من 8 إلى 12 كلم 500 دج - من 12 إلى 24 كلم 700 دج - أكثر من 25 كلم 1000 دج . حددتها المادة 11 من الاتفاق الجماعي لمؤسسة SONASUCRE على النحو التالي : من 2 إلى 7 كلم 600 دج شهريا - من 8 إلى 16 كلم 900 دج - من 17 إلى 33 كلم 1300 دج - من 34 إلى 65 كلم 1650 دج - من 66 إلى 95 كلم 1980 دج - من 96 إلى 35 كلم 2640 دج - أكثر من 36 كلم 2880 دج .

الباب الثاني

يلاحظ أن هاتين المنحتين ، مكرستين في إطار علاقات العمل أي في قطاع النشاط الاقتصادي وبموجب الاتفاقيات الجماعية ، بينما حرم منها الموظفون في قطاع الوظيفة العمومية ، رغم أن الكثير من الموظفين يقطعون مسافات طويلة للوصول إلى مكان عملهم ، تكلفهم مبالغ معتبرة على حسابهم الخاص لذا نرى ضرورة إدماج هذه التعويضات في قطاع الوظيفة العمومية .

□ ثانياً : التعويضات المرتبطة بالمردود والإنتاجية

منح المشرع الجزائري للشركاء الاجتماعيين حق التفاوض حول المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، وكيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود⁽¹⁾.

يقصد بالمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل ، مبلغ من المال يدفع للعامل أو العمال مقابل ما قاموا به من زيادة جهد ترتب عليه توفير في النفقة أو زيادة في الأرباح أو تفادي لخسائر⁽²⁾ . فهي إذن منحة يقدمها صاحب العمل لعماله عن المردود الفردي والجماعي، ومناطق استحقاق منحة المردود هو تحقيق السبب الذي من أجله تقررت ومن ثم فهو لا يستحقها إلا إذا تحقق سببها، المتمثل في المنافسة في العمل والزيادة في الإنتاج، ومن ثم يحرم منها العامل أو العمال ، إذا كانت الزيادة في الإنتاج وليدة تغير الآلات لانتهاء الجهد الموجب لاستحقاق المنحة ، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية في قراراتها⁽³⁾.

(1) انظر المادة 120 فقرة 5 و 6 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر

(2) انظر الدكتور محمود سلامة حر - الوسيط في عقد العمل الفردي - الجزء الأول - الطبعة الأولى 1999 القاهرة ص 204.

(3) نفس رقم 43/73 ق - جلسة 1978/2/3 الهجري ج 3 ص 60 رقم 373 / 47 ق جلسة 19 / 12 / 1982 مجموعة المنشائر صلاح أحمد ج 3 ص 1090 ، انظر مذكور في مرجع الدكتور محمود سلامة جبر السالف الذكر ص 205.

1 : منحة المردود الفردي

منحت أغلبية الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل مكافأة عن المردود الفردي **La prime de rendement individuel** لكل عامل شارك في تحقيق أهداف أو برنامج العمل الذي كلف به ضمن المجموعة التي ينتمي إليها⁽¹⁾، كما أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل جعلت من معيار نوعية العمل وكميته والمواظبة والانضباط شروطا للاستفادة من هذه المنحة⁽²⁾.

أما فيما يتعلق بقيمة منحة المردود الفردي، ذهب أغلب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل إلى تحديد نسبة مئوية خاصة بها⁽³⁾، كما أقرت معظمها على أن تدفع هذه المنحة شهريا⁽⁴⁾، على خلاف ذهب البعض منها على أن تسدد خلال كل 3 أشهر⁽⁵⁾.

(1) انظر المادة 254 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ، والمادة 106 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO SER، والمادة 175 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC، انظر للمادة 185 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق التأمين الاجتماعي، المادة 89 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(2) انظر الملحق للاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري من رقم 36 رقم 12 فقرة 2.

(3) حددت المادة 254 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ المستوى لمخبة المردود الفردي 40% من الأجر الأساسي، ونفس النسبة حددتها المادة 185 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق التأمين الاجتماعي، بينما حددتها المادة 25 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بستانم SOUSACRE بعشر 10% من الأجر الأساسي، ونفس النسبة حددتها كل من المادة 106 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO SER، بينما حددتها الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري بموجب الملحق رقم 12 من 36 بعشرين 20% حسب قيمة المعايير التالية: المواظبة 8 نقاط - نوعية العمل 6 نقاط - كمية العمل 8 نقاط.

(4) انظر كل من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO SER، والاتفاقية الجماعية لصناديق التأمين الاجتماعي، والاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر SOUSACRE، والاتفاقية الجماعية لتربية الدواجن بمسكن.

(5) انظر للمادة 254 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ.

2 : منحة المردود الجماعي

إلى جانب منحة المردود الفردي أقرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لعمالها منحة المردود الجماعي *La prime de rendement collectif* موجهة إلى جماعة العمال عن الإنتاجية يتم تقدير إنتاجية الجماعة وحساب مكافأة المردود الجماعي المناسبة لها انطلاقاً من أهداف الإنتاج ، والمواد أو الخدمات المحددة لهذه الجماعة ، يطلق على جماعة العمال التي تكون أهدافها ذات طابع كمي *Les objectifs quantifiables* اسم جماعة الإنتاج *collectif de production* ، ويطلق على الجماعة التي تكون أهدافها ذات طابع كمي باسم جماعة المساندة *collectif de soutien*⁽¹⁾، قدرت مختلف الاتفاقيات الجماعية منحة المردود الجماعي بنسبة مئوية على أساس الأجر الأساسي ، اختلفت هذه النسبة من هيئة مستخدمة لأخرى⁽²⁾.

رغم أن المشرع الجزائري منح للشركاء الاجتماعيين ، حق منحة المردود الفردي والجماعي ، إلا أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في حل النزاع على أحكام المرسوم رقم 88 / 221 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت عن المردود، وطُرق ربط الأجور بالإنتاج⁽³⁾ رغم أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بإلغاء الأحكام الواردة في القانون رقم 78 - 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال .

(1) انظر المادة 292 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SKENALGAZ ، وانظر كذلك المادة 114 فقرة 1 و 3 من اتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO SER
(2) 40% من الأجر الأساسي بالنسبة لمؤسسة تكرير السكر (انظر المادة 24 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية) ، 40% من الأجر الأساسي بالنسبة لصناديق التأمين الاجتماعي . انظر المادة 185 فقرة 2 (2) 20% من الأجر الأساسي بالنسبة لعمال دولابز الترقية والتعير العقاري . 50% من الأجر الأساسي بالنسبة لعمال مؤسسة PETRO SER
(3) المرسوم رقم 208667 المؤرخ في 11 / 07 / 2000 ، ديب عبد السلام من 277 - 278

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

بعد تعرضنا في المبحث الأول إلى كيفية تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجور الأساسية ومختلف التعويضات الملحقة بها ، ننتقل إلى المبحث الثاني لتحديد نضمون الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية ، والمتعلقة بشروط التشغيل والمحافظة على منصب العمل .

المبحث الثاني

الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل والمحافظة على منتصف العمل

نتعرض من خلال هذا المبحث إلى الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل أي الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية المحددة لشروط الترشح لمنصب العمل ، ثم إلى الأحكام المتعلقة شروط الالتحاق بالمنصب وأخيرا إلى الأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على المنصب لذا سنقسم مبحثنا هذا إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ونخصص المطلب الثاني للأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على منصب العمل.

المطلب الأول

الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل

يهدف التشغيل داخل الهيئات المستخدمة إلى خلق مناصب عمل ، وذلك بسد المناصب الشاغرة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو التسريح ، أو بخلق مناصب جديدة، على أن تدرج هذه العملية في إطار مخطط معد من قبل الهيئة المستخدمة ، بعد أخذ رأي مندوبي المستخدمين⁽¹⁾ ، وعند تحديد كل من المناصب الشاغرة والمناصب الجديدة، تقوم الهيئة المستخدمة بالإعلان عن الشروط الواجب توافرها في المترشح إلى المنصب، وبعد استقاء شروط الترشح وقبول المترشح ، على هذا الأخير احترام شروط الالتحاق بالمنصب الواردة في أحكام الاتفاقية الجماعية للعمال ، توضيحا للأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ، قسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول شروط الترشح للمنصب ونخصص الفرع الثاني لشروط الالتحاق بالمنصب .

(1) انظر المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH : انظر كذلك المادة 16 الفقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PEFMA S.R.L ، انظر كذلك المادة 8 من الاتفاقية الجماعية لبلديات الترقية والتسيير البلديات. انظر كذلك المادة 125 من الاتفاقية الجماعية (S.A.O) Societe des Abattoirs de El Oued.

الفرع الأول : شروط الترشح للمنصب

يجب على كل مستخدم ، أن يبلغ الوكالة الوطنية للتشغيل بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته . كما يتعين عليه إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قام بها⁽¹⁾ ، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية⁽²⁾ ومن ثم لم تعد للهيئات المستخدمة حرية اختيار العمال الذين تتعاقد معهم وبصفة مباشرة ، بل عليها اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل .

□ أولاً : شروط التشغيل المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

تضمنت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الشروط الواجب توافرها في طالب التشغيل وهي على النحو التالي :

أ - تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية⁽³⁾

وذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية صراحة ، أنه لا يمكن أن يشكل عدم أداء الخدمة الوطنية سببا لرفض التوظيف ، إلا إذا كانت المغادرة لأدائها ، يمكن أن يسبب اضطرابات في سير الخدمة أو المصلحة ، وبعد ذلك نسخا لما ورد في النصوص

(1) انظر المادتين 18 و 19 من القانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتسوية العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 87 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004 ص 8

(2) المادة 24 من القانون رقم 04 - 19 المذكور أعلاه : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتسوية التوظيف بفرصة من 10.000 دج إلى 30.000 دج من كل منصب شغل لم يتم التبرع عنه . وفي حالة العود تناعف العقوبة للتصوير عليها في الفقرة السابقة "

المادة 25 من نفس القانون : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 المتصلة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بفرصة من 10.000 دج إلى 30.000 دج من كل توظيف لم أو احتجاج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المذكورة بالمطرق العمومي للتصوير . وفي حالة العود تناعف العقوبة المرسوم عليها في الفقرة السابقة "

(3) انظر المادة 9 فقرة 4 من اللائحة الجماعية لدواوين الترقية والتصحيح العقابي . والمادة 47 فقرة 2 من اللائحة الجماعية لمتاديق الشبان الأجتماعي.

الباب الثاني

التشريعية الملغاة⁽¹⁾، إلا أن بعضها الآخر اشترط الإعفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية⁽²⁾، وهو شرط مخالف للقانون، إذ أن أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب التي توقف علاقة العمل ولا تنهئها وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال مختلف التشريعات العمالية المتعاقبة، بل حتى في قانون الوظيفة العمومية الجديد، الذي ألزمت المرشح للوظيفة، إثبات وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية واعتبر الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب⁽³⁾.

ما يلفت الانتباه أن الاتفاقيات الجماعية، التي اشترطت إعفاء المرشح للمنتصب من التزامات الخدمة الوطنية، اعتبرت الخدمة الوطنية حالة من حالات الانتداب، ومن ثم تعد أحكامها متناقضة، تحتاج دراسة وتصحيح⁽⁴⁾.

(1) المادة 1^ة فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة PETRO-SER سمحت من المادة 19 من القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90 - 11 : " لا يعتد بعدم التحديد في الخدمة الوطنية برفض التوظيف، ويجب على كل مترشح لمنصب عمل يكون في من السعي أن يستظهر بما يبرز وضعيته إزاء الخدمة الوطنية".

(2) المادة 28 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة SONATRACH.

(3) المادة 75 فقرة 4 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : " لا يمكن أن يوظف أما كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية : - أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية".

(4) المادة 154 من نفس الأمر المذكور أعلاه : " يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "خدمة الوطنية"، يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد".

(5) المادة 39 فقرة 3 من القانون رقم 82 - 02 المائل الذكر : " يجوز للعامل الاستفادة من الانتداب لأداء الخدمة القانونية للخدمة القانونية : المادة 41 من نفس القانون : " يبقى العمال المدعوون لأداء الخدمة القانونية للخدمة الوطنية في الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في المادة 97 " وهي الحق في التقاعد والتقاعد، وهو أيضا ما نصت عليه المادة 250 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة SONATRACH. المادة 84 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 11 المائل الذكر : "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : - أول التزامات الخدمة الوطنية".

3- الخضوع إلى الفحوصات الطبية

اشتُرطت كل الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة ، خضوع المرشح للمنصب للاختبارات المهنية والفحوصات الطبية ، حتى يتسنى لها تقييم مؤهلاته الفكرية وقدراته الجسمية⁽¹⁾ ، لذلك اشتُرطت أيضا على المرشح ، أن يقدم ملفا يتضمن وثائق أهمها الشهادات العلمية المطلوبة للمنصب المراد شغله . وكذا الشهادات الطبية التي تثبت سلامته وصحته وقدرته التي تؤهله للمنصب

كما اعتبرت بعض الاتفاقيات ، أن خضوع العامل للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، إذ عليها أن تعرض المرشح للمنصب على طبيب العمل الخاص بها⁽²⁾ ، والهدف من هذا الفحص الطبي البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال ، والتأكد أنه مستعد صحيا للمنصب المرشح له⁽³⁾ ، يتعرض المستخدم الذي يخالف هذا الالتزام إلى متابعة جزائية طبقا للأحكام المنصوص عليها قانونا⁽⁴⁾ .

لم يقص المشرع فئة المعوقين من حقهم في الترشح لمناصب العمل ، ولم يعتبر الإعاقة سببا من أسباب حرمان هذه الفئة منها ، بل خصهم عبر مختلف التشريعات المتعاقبة بأحكام خاصة ، تتناسب وطبيعة الإعاقات التي تعاني منها⁽⁵⁾ .

(1) انظر المادة 30 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، والمادة 39 - 41 من اتفاقية اتصالات الجزائر. المادة 9 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لداواوين الترقية والتسيير العقاري.

(2) المادة 17 من القانون رقم 68 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1968 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل : " يخضع وجوبا كل عامل أو متجهين للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف .."

(3) انظر المادة 13 فقرة 1 و 2 من القانون رقم 68 - 07 السالف الذكر .

(4) انظر المادة 38 من القانون رقم 68 - 07 السالف الذكر.

(5) المادة 47 من القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يستبعد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم أن يعملوا في ظروف عادية ، من التشغيل في أعمال 25% منهم ، وعند الاقتضاء في وظائف مأمونة ، كما يستبعدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم .."

فطبقا لنص المادة 47 السالفة الذكر صدر 82 - 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتسهيل العمال المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني. جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 ص 1047 .

الباب الثاني

أما القانون رقم 90 - 11 الساري المفعول ، ألزم المستخدمين بتخصيص مناصب عمل لهذه الفئة وفق كميّات تحدّد عن طريق التنظيم⁽¹⁾ . غير أن النص التنظيمي المشار إليه لم يصدر إلى غاية كتابة هذا البحث . في غياب النص الخاص بتنظيم عمل المعوقين ، لجأنا إلى الاتفاقيات الجماعية للوقوف على بعض الأحكام المنظمة لعمل هذه فئة من العمال . غير أن أغلبية هذه الاتفاقيات لم تعرض إلى هذا الموضوع أصلا ، إلا البعض منها وتطبيقا لنص المادة 16 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر القاضي بتخصيص مناصب عمل للعمال المعوقين ومن أجل تسهيل حياة العمال المعوقين ، فإن بعض المؤسسات المستخدمة . وضعت أحكاما خاصة من شأنها تكييف أوقات ومناصب عمل هذه الفئة ، بعد أخذ رأي طبيب العمل كما وفرت الوسائل والآلات الضرورية لتنقلهم داخل أماكن العمل ، وتمكينهم من الاستفادة من تكوين تخصصي ، كما منحتها امتيازات مقارنة مع العمال الآخرين منها تمديد فترة الإشعار في حالة الاستقالة أو التسريح⁽²⁾ .

وفي هذا الإطار نرى أن تحدوا باقي الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة للاتفاقيات التي خصت فئة العمال المعوقين بأحكام خاصة ، كما نرى ضرورة تدخل الدولة لمساعدة هذه الفئات أثناء ممارسة نشاطهم المهني بالوسائل المادية والمالية لتكوينهم على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽³⁾ . لأن تشغيل العمال المعوقين يشكل عنصرا هاما ضمن السياسة الوطنية للتشغيل .

(1) المادة 16 من القانون رقم 90 - 11 المنظم علاقات العمل : " يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كميّات تحدّد عن طريق التنظيم "

(2) انظر المادة 12 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SENSATRACH . وانظر كذلك المادة 49 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجوارية .

(3) انظر المولد 121 - 9 إلى 123 - 21 من قانون العمل الفرنسي .

3. توافر السن القانونية للتشغيل

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على أن السن الأدنى للتشغيل ، لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال عن 16 سنة ، إلا في الحالات المقررة في إطار عقد التمهين⁽¹⁾.

نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل السن الأدنى للتشغيل من الأحكام الواردة في النصوص التشريعية العمالية المتعاقبة⁽²⁾، غير أنه إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية قد نسخت السن الأدنى للتشغيل ، الوارد في النصوص التشريعية ، فإن بعضها حددت السن الأدنى بثمانية عشر 18 سنة كاملة⁽³⁾ في اعتقادنا أن هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به ، ويمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال ، مما يتعين عرضه على الجهة القضائية المختصة لبطالته⁽⁴⁾، الأحسن بالاتفاقيات الجماعية التي حددت سن أدنى أعلا من السن القانوني ، أن تتقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام ، واستثناء عن المبدأ العام ، وعند الضرورة تضع سنا أعلا يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل.

(1) المادة 34 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لعمالين الترقية والتسيير الهناري ، والمادة 16 فقرة 23 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة DIETRO-SEZ ، والمادة 49 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصاديق الضمان الاجتماعي .

(2) المادة 180 من الأمر 75 - 31 المؤرخ في 30 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعمالة الجالات العمل في القطاع الخاص : " يحدد من قبل في العمل بسنة عشر 16 عامًا " ، المادة 44 من القانون رقم 78 - 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال " يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي العامة للمؤسسة المستعمدة ، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن 16 سنة " ، ونفس النص أقرته المادة 34 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعمالات العمل " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تحد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها .

(3) Article 33 de la convention collective de SONATRACH : " L'âge minimum , requis pour un recrutement , est fixé à 18 ans révolus , sauf dans du contrat d'apprentissage " .

(4) المادة 334 من القانون رقم 90 - 11 " لا يحظر ميثاق العمل أو اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي مخالف للتشريع المعمول بهما ، يعرضه (يعرضه) للقائلا على الجهة القضائية المختصة " ، كما نصت المادة 135 من القانون رقم 90 - 11 على أنه : " بعد بطلنة وعدمية الأمر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به " .

الباب الثاني

الأصل ألا تتعرض الاتفاقيات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتشغيل ولا تلك المتعلقة بشروط تشغيل القصر⁽¹⁾، ما دام أن المشرع تعرض إليها، ومن ثم تكون هذه الاتفاقيات قد نسخت ما ورد في التشريع المعمول به، ونسبته لعملية التفاوض الجماعي، فهل يعقل أن يتفاوض الأطراف على تطبيق ما ورد في النصوص التشريعية والتنظيمية؟ يبدو من خلال المادة 15 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل أن المشرع الجزائري وقع في خلط في المصطلحات القانونية، حيث اشترط لتشغيل القاصر ترخيص من وصيه والأصل أن يكون الترخيص من وليه، لأن الولي أو بالقاصر من الوصي وفي حالة غيابه ينوب عنه الوصي⁽²⁾، الأصل أن تكمل الاتفاقيات الجماعية النقص الوارد في التشريع، ولا تقوم بنسخ ما ورد فيه وفي هذا المجال، وبغية تفصيل ما ورد عاما في الأحكام التشريعية، كان على أطراف التفاوض الجماعي، أن يتعرضوا إلى تحديد مدة قانونية خاصة بالعمال القصر أو تحديد قائمة الأعمال الخطيرة أو التي تتعدى فيها النظافة أو تضر بصحتهم، على غرار ما هو معمول به في التشريعات المقارنة.

1- التمتع بالجنسية الجزائرية

اشترطت بعض الاتفاقيات الجماعية في المرشح لمنصب العمل، أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية⁽³⁾، بينما لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية لهذا الشرط.

(1) المادة 15 فقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : "... لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كذا أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأنشطة الخطيرة أو التي تتعدى فيها شروط النظافة أو على صحته أو لحياته بأخطاياته". نفس النص ذكر في المادة 34 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SAINATRAUCH والمادة 27 للاتفاقية الجماعية (Société des Abitars de l'Ouest S.A.C.) والمادة 16 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRAS S.R.L.

(2) انظر مقال الأستاذ بن عزود بن مابر تحت عنوان الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري منشور في موسوعة الفكر القانوني العدد العاشر من 48.

(3) المادة 9 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لدولابن الترقية والتسيير العقاري.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

كونه بديهي حيث وضعت مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري مبدأ يقضي توفير الحماية القانونية لليد العاملة

الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية⁽¹⁾. من المقرر قانونا ، أنه يجب على كل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر ، أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقتة ، تسلمها له المصالح المختصة ويمنع على كل مستخدم أن يشغل عمالا أجنبيا ، لا يتمتعون بمستوى تأهيل وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها⁽²⁾.

لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية إلى أحكام خاصة بتشغيل الأجانب تاركة الموضوع للنصوص التشريعية والتنظيمية ، علما أن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب قواعدها كلها أمرة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات جزائية⁽³⁾، غير أن البعض من هذه الاتفاقيات الجماعية ، تعرضت إلى الموضوع ناسخة الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول⁽⁴⁾، والبعض الآخر منها أحيانا لتحديد كيفية تشغيل الأجانب ، إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها⁽⁵⁾ ومن ثم فإن الاتفاقيات التي تعرضت إلى تشغيل الأجانب ، لم تأتي بأحكام جديدة عن الأحكام الواردة في النصوص التشريعية ، لذا كان عليها ألا تتعرض أصلا لمثل هذا الموضوع مكتفية بما ورد في التشريع .

(1) المادة 21 من القانون رقم 90 - 11 : " يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما " . ويلاحظ بالتنظيم المعمول به في إطار تشغيل العمال الأجانب القانون رقم 81 - 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كليات وشروط تشغيل الأجانب ، جريدة رسمية عدد 28 للورقة في 14 جويلية 1981 من 436 ، والقرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1985 الذي يحدد خصائص جواز العمل ورخصة التأقلم للعمال الأجانب .

(2) انظر القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم 47/89 المؤرخ في 27 جوان 1988 قرار غو منطور

(3) انظر المواد من 19 إلى 25 من القانون رقم 81 - 10 المتألف الذكر

(4) نصحت المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة HONATRACH المادة 21 من القانون رقم 90 - 11 نسخا حرفيا .

(5) انظر المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PITHUS SEH ، وانظر كذلك 81 من الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائرية .

الباب الثاني

□ ثانياً : الفئات التي منحتها الاتفاقيات الجماعية الأولوية عند التشغيل

منحت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض الفئات ، حق الأولوية في التشغيل لاعتبارات اجتماعية ، من بين هذه الفئات عمال المؤسسة المجاهدون وأرامل الشهداء وأبنائهم ، وأخيرا العمال المرحون لأسباب اقتصادية ، وأراملهم وأبنائهم .

1- عمال المؤسسة

منحت أغلبية الاتفاقيات الجماعية الأولوية في التشغيل لعمالها ، وذلك بالجوء في أول الأمر إلى الترقية الداخلية ، أو إلى تحويل علاقة عمل - من يرغبون في ذلك - من علاقة محددة إلى علاقة غير محددة⁽¹⁾ ، غير أن تلك الاتفاقيات الجماعية نسخت هذه الأحكام من النصوص القانونية الملغاة بالقانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽²⁾.

يبدو أن هذه الأولوية هدفها موضوعي ، مادام أن الهيئة المستخدمة أدرى بعمالها وكفاءتهم ومؤهلاتهم من درايتها بالعمال الجدد ، ولذلك من مصلحتها منح الأولوية لهم.

2- المجاهدون وأرامل الشهداء وأبنائهم

منحت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأولوية في التشغيل وفي التكوين والترقية للمجاهدين وأرامل الشهداء وأبنائهم⁽³⁾ ، لقد نسخت الاتفاقيات الجماعية هذا الامتياز لهذه الفئة من نص المادة 46 من القانون رقم 78 - 12 المتضمن

(1) انظر SONAGAZ - 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائر - انظر المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(2) انظر المادة 45 غفوة من القانون رقم 78 - 12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل المتعلق بالقانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل .

(3) انظر المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، وانظر كذلك المادة 4/39 من الاتفاقية الجماعية للصناعات الجزائر . انظر كذلك المادة 58 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONAGAZ.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁾، غير أن هذه المادة ألغيت بموجب القانون رقم 94 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، وبالتالي لم يعد المستخدمون ملزمون بمنح الأولوية لهذه الفئة ، حيث أن أحكام قانون العمال الساري المفعول لم تعرض أصلا لهذا الامتياز لهذه الفئة ، وهو ما جعل العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة لا تتعرض إلى هذا الامتياز⁽²⁾.

3- العمال المسرحون لأسباب اقتصادية وأراملهم وأبنائهم

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية الأسبقية عند التشغيل ، ومضى تساوت الكفاءات والمؤهلات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، ولأرملة العامل المتوفى وابنه⁽³⁾ . كما أضافت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى هؤلاء أبناء العمال المتقاعدين ، بل حتى أبناء العمال العاملين بالمؤسسة⁽⁴⁾.

بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، الذين منحتهم الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ الأولوية عند شغور مناصب العمل ، فهو امتياز جديد كون هذا النوع من التمييز من الناحية العملية حديث العهد بالجزائر. لقد نص المشرع الفرنسي صراحة على هذا الامتياز لهذه الفئة من العمال غير أنه قيد بجملة من الشروط أهمها ، ضرورة إبداء العامل رغبته في الرجوع إلى منصب العمل خلال 4 أشهر من تاريخ انتهاء علاقة عمله .

(1) المادة 46 من القانون رقم 87 - 12 : " طبقا للمادة 85 من الدستور مضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي خلفهم بموجب هذا القانون . ويتنوع المجاهدون وأفراد الشهداء بحق الأولوية في التكوين المهني وفي مثل لا يتناقض ومصلحتهم " ونصت المادة 85 من دستور 1956 التي ألغيت بموجبها المادة 46 السابقة الذكر على أنه : " يحظى المجاهدون وأولوئهم الحق من توظيف بحسبة خاصة من طرف الدولة " .

(2) راجع في ذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETROBRAS ، والاتفاقية الجماعية لمجمع GIPEC . وكذلك الاتفاقية الجماعية لمناجم الفحم الصناعي ، والاتفاقية الجماعية لشاويين الترقية و الترويج التجاري ، وانظر كذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(3) انظر المادة 51 غرض 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ .

(4) انظر المادة 5/39 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة الصالات الجزائر وكذا المادة 39 من الاتفاقية الجماعية (Société des Abonnés de TCM) 1944 .

الباب الثاني

بالهيئة المستخدمة⁽¹⁾، ونحن نستحسن ما ذهبنا إليه الاتفاقية الجماعية لهذه المؤسسة لأن انتهاء علاقة هؤلاء العمال بالهيئة المستخدمة لم تكن لا بإرادة العمال ، ولا بإرادة المستخدم ، وإنما بسبب الظروف الطارئة التي مرت بها المؤسسة ، ومن ثم ومنى رجعت المؤسسة إلى وضعيتها الطبيعية . من المنطوق أن تمنح عمالها المسرحين لأسباب اقتصادية هذه الأولوية في إعادة التشغيل .

أما منح بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الأولوية في التشغيل لأرملة العامل المتوفى وابنه ، فهو يرجع في اعتقادنا لاعتبارات اجتماعية محضة لأن شخصية العامل المتوفى كانت محل اعتبار عند إبرام عقد العمل وبالتالي فهي عنصر جوهري في العقد . يترتب على اعتبار شخصية العامل عنصرا جوهريا في إبرام عقد العمل ، أنه لا يجوز لورثة العامل المتوفى مطالبة صاحب العمل بتعويض مورثهم في منصب عمله ، حتى ولو توفرت في الوارث جميع المؤهلات التي كان يتمتع بها المورث ، غير أنه من الناحية العملية ، ونظرا لاعتبارات اجتماعية وإنسانية ، كثيرا ما يتفق أطراف التفاوض الجماعي على تشغيل أرملة العمل ، أو ابنه في منصب أبيه إن توفرت فيه الشروط المطلوبة لذلك المنصب ، أو في منصب آخر يتناسب مع قدراته ، ومؤهلاته العلمية ، غير أن العقد المبرم بين أحد ورثة العامل المتوفى وبين المستخدم ، يعد عقدا جديدا لا صلة له بالعقد القديم المبرم بين العامل المتوفى وصاحب العمل . إن إعطاء الأولوية عند التشغيل لأبناء العمال المتقاعدين ، وكذا أبناء العمال العاملين بالمؤسسة ، يعد أساسا مبدأ مساواة جميع المواطنين في الحقوق والواجبات المكرس في الدستور⁽²⁾ ، كما يعد هذا الامتياز المكرس في الاتفاقيات الجماعية مخالفا للأحكام الواردة في القانون رقم

(1) Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'exercer de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date.

(2) المادة 29 من دستور 1996 : " كل المواطنين سواسية أمام القانون "

المادة 55 فقرة 1 من الدستور : " لكل المواطنين الحق في العمل "

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

90 - 11 المؤكدة على مساواة العمال في الحقوق والواجبات وعدم التمييز بينهم في التشغيل على أساس الاعتبارات الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية⁽¹⁾.

الفرع الثاني : شروط الالتحاق بمنصب العمل

بعد قبول ترشح العامل للمنصب ، يلتحق هذا الأخير بمنصب عمله وفق الإجراءات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية ، وبعد استنفاد تلك الإجراءات تبدأ سريان علاقة عمله إلى أن يثبت في منصبه .

□ أولاً : الإجراءات الشكلية لالتحاق العامل بمنصب عمله بعد قبول ترشحه

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى أن الوسيلة ، التي يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله فور قبول تشغيله ، هي وثيقة الالتزام أو التعهد **document d'engagement** التي تعدها وتسلمها الهيئة المستخدمة إلى العامل ، بعد أن يمضي عليها الطرفان . يجب أن تحدد وثيقة الالتزام على الخصوص تاريخ شروع العامل في شغل منصب عمله منصب تعيين العامل ومكانه ، الأجر الأساسي والعناصر المكملة له ، مدة فترة التجربة مدة علاقة العمل⁽²⁾ . الأصل أن تستعمل هذه الوثيقة في قطاع الوظيفة العمومية ، وليس في قطاع علاقات العمل ، كون هذه الوثيقة تعبر على العلاقة اللانحوية التي تربط الإدارة بالموظف . ولذلك تعرضت لها أحكام قانون الوظيفة العمومية الملغاة⁽³⁾ ، بقانون الوظيفة

(1) : المادة 17 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بحلالات العمل ، " تعد قائمة وعديدة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الإلتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال . كيشة كان نوعه في مجال التشغيل أو الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية ، أو النسبية أو القرابة العائلية والاتفاقيات السياسية والاتحاد إلى نظام أو عدم الانضمام إليها "

(2) : نظر المادتين 56 و 57 من الاتفاقية الجماعية للعمل المؤسسة SONMAGAZ والمادة 16 من الاتفاقية الجماعية المؤسسة NAFPA . من مواد هذه الاتفاقيات الجماعية نصحت من المادة 56 من القانون رقم 78 - 12 بتسليم الموظف والموظفين 3 و 4 من المرسوم رقم 82 - 2002 المتعلق بالمذكر

(3) : المادة 39 طقرة 2 من المرسوم رقم 83 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية : " تصدر وثيقة التعهد المنصوص عنها في المادة 56 من القانون رقم 78 - 12 في شكل ملحق بوظيف يعين بدالة ، منصب العمل ، الرتبة والصنف والسم والتصنيف للمنصب المذكور الرتبة المصنعة التي عين فيها "

الباب الثاني

العمومية الساري المفعول⁽¹⁾، على خلاف ما ذهب إلىه بعض الاتفاقيات الجماعية، اعتبرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدم، أن الوسيلة الوحيدة التي يلتحق بها العمل بمنصب عمله هي " عقد العمل le contrat du travail الذي يجب أن يحرر في نسختين يوقعهما الطرفان على أن تحدد فيه، طبيعة علاقة العمل، سواء كانت محددة أو غير محددة المدة، مع تحديد تاريخ بدايتها ونهايتها، ومكان تنفيذ علاقة العمل والمهام الموكلة للعامل، كما يجب أن يحدد الأجر الأساسي والتعويضات المختلفة المرتبطة بمنصب العمل، ومدة فترة التجربة⁽²⁾، لقد نسخت الاتفاقيات الجماعية للعمل هذه الأحكام من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة⁽³⁾.

بعد عقد العمل أفضل وسيلة يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في أحكام القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول⁽⁴⁾، بعد تحديدنا للوسيلة القانونية التي يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله تنتقل إلى العنصر الثاني لبيان مراحل سريان علاقة العمل، بعد توقيع العامل على وثيقة التعهد أو العقد.

(1) الأمر رقم 08 - 03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 لتقنين القانون الأساسي للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 ص 3.

(2) انظر المواد التالية :- المادة 39 - 8 من الاتفاقية الصناعية لجمعية الصاغات الجزائريين : المادة 40 من الاتفاقية الجماعية لجمعية SUNATRACH : المادة 62 من الاتفاقية الجماعية للدواوين التالية والتسيير العقاري :- المادة 69 من الاتفاقية الصناعية لجمعية نوبة الفواجن بمسكرو :- المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لجمعية تكرير السكر مستغاثم SCIRANOUR : المادة 29 من الاتفاقية الجماعية لجمعية PETRO-SER : المادة 19 من الاتفاقية الصناعية لجمعية التجارة والصناعة القفيرة مستغانم.

(3) المادة 7 من الأمر رقم 75 - 34 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص : " عندما يكون عقد العمل مكتوبا يحدد فيه على الخصوص ما يلي :- المنصب أو المهام التي يعهد بها إلى العامل - الأجر الأساسي والمتعلقة - مكان الاستخدام - المدة وفترة التجربة - المدة (3) كان العقد لمدة محدودة.

(4) المادة 8 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقة العمل : " لتتأ علاقة العمل بعهد كتابي أو غير كتابي "

□ ثانياً : مراحل سريان علاقة العمل بعد الالتحاق بالمنصب

تمر علاقة العمل بعد إنشائها ، أي بعد إبرام عقد العمل بين كل من العامل وصاحب العمل بمراحل مختلفة أهمها: مرحلة فترة التجربة ، ثم مرحلة التثبيت .

1 - مرحلة فترة التجربة

منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي ، الحق في تحديد فترة التجربة والتي هي نفسها فترة الإشعار المسبق . في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹⁾ . فما مفهوم هذه فترة التجربة ؟ وما هي طبيعتها القانونية ؟

أ : مفهوم فترة التجربة وطبيعتها القانونية

يقصد بفترة التجربة المدة الزمنية التي يسمح من خلالها للعامل الجديد إظهار كفاءته واستعداداته للقيام بالعمل الموكّل إليه ، وهي تحقق مصلحة الطرفين المتعاقدين فمصلحة صاحب العمل مراقبة قدرات العامل ومؤهلاته الفنية ومدى اندماجه مع مسار المؤسسة و بصفة أعم التأكد من أن في وسع العامل الإتيان بالفائدة المرجوة من وراء تشغيله ، أما العامل تكمن في أن التجربة فرصة للإطلاع على ظروف العمل ، ومدى ملاءمتها مع ما يطمح إليه⁽²⁾ . يرى الفقه أن عقد العمل خلال فترة التجربة عقد معلق على شرط فاسخ ، إذ أن الطرفين لا يتحررا من التزاماتهما من جهة ، ولكل طرف الحق في فسخ العقد متى شاء من جهة أخرى ، مادام أن التجربة مقررة لمصلحتهما معا ونقس الاتجاه ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون الساري المفعول⁽³⁾ ، وكروسته الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا⁽⁴⁾ .

(1) انظر المادة 220 لفقرة 2 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بالتشريعات

(2) انظر الدكتور همام محمد محمود زهران " قانون العمل - عقد العمل الفردي " في الجامعة الجديدة - طعة 2001 ص 101 وانظر كذلك - دوتة عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ص 52 .

(3) 193-334 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل حالئذ للفترة التجربة دون تعويض ومن أجل إشعار مسبق " .

(4) القرار رقم 231/22 المؤرخ في 21 أفريل 2001 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا - المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2002 ص 293 . جاء فيه ما يلي : " طبقا للمادة 20 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل يمكن فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة في أي وقت من أحد الطرفين دون تعويض أو إشعار . ومن ثم فإن للمحكمة الابتدائية أخطاء عندما ألزمت صاحب العمل بإدماج العامل خلال فترة التجربة إلى منصبه مع دفع التعويضات " .

الباب الثاني

ب : مدة الفترة التجريبية

تدخل المشرع الجزائري خلال فترة النظام الثلاثي بتحديد المدة التجريبية وهي تختلف من فئة مهنية لأخرى⁽¹⁾ ، أما القانون الساري المفعول أي القانون رقم 11/90 الذي ألغى كل القوانين السابقة السالفة الذكر ، وضع حدا أقصى لمدة التجربة لعمال التأهيل والإطارات فهي لا يتجاوز 6 أشهر ، كما وضع حدا أقصى للإطارات العليا 12 شهرا تاركا مسألة تحديد فترة مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال للاتفاقيات الجماعية⁽²⁾ .

ما تجدر الإشارة إليه أنه في ظل قانون العمل الساري المفعول لم يعد إخضاع العامل الجديد لفترة التجربة أمرا إلزاميا ، لفترة التجربة إذن ليست من القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام ، ومن ثم يجوز لصاحب العمل الاستغناء عنها⁽³⁾ . على خلاف ذلك اعتبرت القوانين السابقة أن فترة التجربة من النظام العام⁽⁴⁾ . يبدو أنه مادام المشرع الجزائري في ظل القانون المعمول به . منح لأطراف التفاوض الجماعي الحرية في تحديد أو عدم تحديد فترة التجربة ، فمن الأجدر أن تحدد هذه الفترة لأنها تحقق مصلحة الطرفين المتبادلة كما سبق ذكره ، لذلك نجد من الناحية العملية إجماع الاتفاقيات الجماعية على تحديد هذه الفترة . حددت الاتفاقيات الجماعية مختلف الهيئات

(1) حددت المادة 5 من المرسوم رقم 82 / 3020 لتحتل بكونية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية فترات التجربة لمختلف الأصناف المهنية على النحو التالي : - شهر بالنسبة لمستخدمي التنقيب - شهران بالنسبة للمستخدمين الفاعلين أو المؤهلين 6 أشهر بالنسبة لمستخدمي الطابع أو الإطارات - 9 أشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا

(2) المادة 18 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يمكن أن يخصص العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر . كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي . تعدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي -

(3) المادة 46 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 : " يمكن أن يخصص العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية -

(4) المادة 57 من القانون رقم 78 / 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يخصص للمتبع المعني حديثا للملاحظة لمدة تجريبية -

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

المستخدمة مدة تجريبية ، وهي باختلاف الفئات المهنية داخل الهيئة المستخدمة الواحة كما أنها تختلف من مؤسسة لأخرى⁽¹⁾. ميزت بعض الاتفاقيات الجماعية بين مدة التجربة في العقود المحددة ، وفي

العقود غير المحددة المدة⁽²⁾ ، ومن ثم نتساءل هل فترة التجربة في العقود المحددة المدة واجبة وضرورية ؟ . لم يتعرض المشرع الجزائري ، عبر النصوص التشريعية المتعاقبة إلى تحديد فترة التجربة في العقود المحددة المدة ، على خلاف ذلك نجد أن المشرع المغربي حدد فترة تجريبية للعقود غير المحددة المدة ، وكذا للعقود المحددة المدة⁽³⁾.

(1) حددت المادة 59 من الاتفاقية الجماعية للعمل مؤسسة SONATRACH مدة التجربة بثلاثة 3 أشهر لعمل التنفيذ و6 أشهر بالنسبة للعمل اليهزة وكذا للإطارات . حددتها المادة 42 من الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائر شهرين 2 تعال . التنفيذ 4 أشهر لأعيان التحكم . 6 أشهر للموظفين السابقين . ونفس المدة حددتها المادة 10 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTOC . وحددها المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التوزيع السكني مستطاف KOSASUCCI لمدة 3 أشهر لكل من عمال التنفيذ والعمل اليهزة أو التحكم . و6 أشهر بالنسبة للإطارات والإطارات السابقة

(2) بالنسبة للاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتدريب العملي حددت المادة 18 فترة التجربة في العقود غير المحددة المدة بثلاثة شهرين لعمل التنفيذ . و4 أشهر لعمل التحكم . 6 أشهر للإطارات أما بالنسبة للعقود المحددة المدة 13 كانت المدة المحددة تقدر أو تساوي 6 أشهر فإن مدة التجربة حددت بشهر بالنسبة للإطارات و15 يوما لعمل التحكم و6 أيام بالنسبة لعمل التنفيذ . أما إذا كانت مدة العقد تتفوق 6 أشهر وتقل عن 12 شهرا فإن فترة التجربة بالنسبة للإطارات تساوي شهرين ، شهر واحد بالنسبة لعمل التحكم . و15 يوما بالنسبة لعمل التنفيذ . أما إذا زاد مدة العقد عن 12 شهرا فإن فترة التجربة تساوي 6 أشهر للإطارات و شهرين لعمل التنفيذ

أما بالنسبة للاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك . فقد حددت مدة التجربة في العقود المحددة المدة 12/3 من المدة المحددة في العقد على ألا تتجاوز فترة التجربة شهرين بالنسبة لعمل التحكم والإطارات و30 يوما بالنسبة لعمل التنفيذ أما بالنسبة للعقود غير المحددة المدة فإن مدة التجربة التقدر بالثاني . للإطارات العليا و6 أشهر للإطارات . 4 أشهر لعمل التحكم وشهرين لعمل التنفيذ .

(3) المادة 14 من مدونة العمل المغربية : " تحدد فترة الاختبار للعقود غير المحددة المدة كما يلي : 3 أشهر للأطر والتشييد - شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين

15 يوما بالنسبة لعمل . لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار في العقود المحددة يوما ومعا من كل أسبوع شغل على ألا تتعدى الأسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر . - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تتفوق 6 أشهر .

الباب الثاني

في اعتقادنا أن العقود المحددة المدة لا تستوجب فترة التجربة ، كون أن الغاية من هذه الفترة، التأكد من القدرات المهنية للعامل الجديد، قصد تثبيته في منصب العمل بعد نجاح التجربة، فالغاية النهائية من فترة التجربة، هي تثبيت العامل بعد نجاحها، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري في ظل القوانين السابقة الملغاة⁽¹⁾. ترى بعض الهيئات المستخدمة أن فترة التجربة ضرورية، حتى في العقود المحددة المدة بحيث لو فرضنا أن المدة المحددة في العقد هي سنة واحدة ولم تحدد فترة تجريبية لهذا العقد . فإن صاحب العمل لا يستطيع أن ينهي علاقته مع العامل الذي لا يثبت كفاءته إلا بعد انتهاء المدة المحددة في العقد لكن الحقيقة ليست كذلك ، بحيث يمكن للهيئة المستخدمة أن تضمن عقد العمل المحدد المدة بندا يقضي بإمكانية فسخه من قبل أحد الطرفين و في أي وقت ، إما بهمة وتعويض أو بدونها⁽²⁾ . وهو ما نص عليه المشرع التونسي⁽³⁾.

نحسب لهذا الاتجاه، لاحظنا من الناحية العملية أن عددا كبيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى وضع بندا في عقد العمل المحدد المدة، يقضي - بإنهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة بناء على اتفاق الطرفين⁽⁴⁾، يبدو أن هذا البند يجعل العلاقة أكثر

(1) المادة 2 من المرسوم رقم 82 / 82 تنص على أنه : " يجب على الهيئة المستخدمة أن كانت فترة التجربة مرضية أن تثبت العامل في منصبه ..."

وهو أيضا ما تضمنته المادة 39 من القانون رقم 90 / 11 : "... تؤخذ مدة فترة التجربة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة . عندما يثبت أن منصبه بعد انتهاء فترة التجربة "

(2) الأستاذ ناجري حفاوي . تكوين وانتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري . طبعة 1992 ص 89 و 90.

(3) انظر المادة 14 فقرة 2 من قانون العمل التونسي :

" Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin : 1 - par l'accord des parties - ."

(4) المثال الأول : بتاريخ 04 مارس 1999 تم إبرام عقد عمل لمدة محددة بين ديوان التربية والتربية العقاري مستغاث من جهة وبين السيد أ . م . أ من جهة أخرى وتم الاتفاق على ما يلي :

المادة الأولى : يتم إبرام هذا العقد لمدة ستة أشهر .

المادة الرابعة : يمكن فسخ هذا العقد في أي وقت من الأوقات من الطرفين بدون توجه إلى منحة الطرد أو البطاقة بأي منحة أخرى تعاقب بهذا الفسخ

المثال الثاني : بتاريخ 01 أبريل 1999 تم إبرام عقد عمل لمدة بين مؤسسة ميناء مستغاث من جهة وبين السيد أ . م . أ من جهة أخرى وتم الاتفاق على ما يلي :

المادة الأولى : طبقا للقانون رقم 90 / 11 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل المصلح والتشجيع وخاصة المادة 12 منه . وبناء على زيادة النشاط المسجل داخل المؤسسة . يوظف السيد أ . م . أ في منصب عون إداري متدربة الشؤون العامة لمدة 6 أشهر ابتداء من 01 أبريل 1999 إلى 30 جوان 1999.

المادة السابعة : يمكن للطرفين قطع علاقة العمل بدون إشعار مسبق أو أي تعويض .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

مرونة ، وحرية للتفاوض وفلسفة قانون العمل الساري المفعول ، فلو فرضنا أن الطرفين قيما إرادتهما بفترة التجربة ، فبعد نجاحها لا يجوز لصاحب العمل ولا العامل أن ينهي العلاقة إلا بعد انتهاء المدة المحددة ، أو وفقا للحالات المنصوص عليها قانونا.

إذا كانت الأحكام التشريعية السابقة الملغاة بالقانون رقم 90 - 11 منحت للهيئة المستخدمة حق تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، أو تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية ، أو إنهاء مهامه، متى كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية⁽¹⁾ فإن قانون العمل الساري المفعول لم يتطرق للموضوع ، تاركا هذه المسألة للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية. بالنسبة للاتفاقية الجماعية التي تعد إطار عام لقطاع النشاط الاقتصادي ، منحت لصاحب العمل الحق في تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، شريطة ألا تتعدى الفترة التجريبية الثانية نصف مدة الفترة الأولى⁽²⁾. بينما ذهبت أغلبية الاتفاقيات لمختلف الهيئات المستخدمة إلى جواز تجديد فترة التجربة مرة واحدة ، إذا كانت نتائج الفترة الأولى غير مرضية⁽³⁾.

لم تكثف بعض الاتفاقيات الجماعية بجواز تجديد المدة فحسب بل تعرضت إلى الأسباب التي تؤدي إلى تجديدها⁽⁴⁾ ، غير أن البعض الآخر منها تضمن نصا صريحا

(1) المادة 7 من المرسوم 62 / 2002 الملغى بالقانون رقم 90 / 11 بقولها : " إذا لم تكن النتائج التي تحصل منها العامل طوال فترة اختبارية مرضية ، يمكن لهيئة المستخدمة أن تقرر إما تجديد التجربة لفترة جديدة وأخرى تساوي مدتها مدة الفترة السابقة وإما تشغيل العامل وتعيينه في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية وإما إنهاء مهامه "

(2) انظر المادة 22 من الاتفاقية الجماعية للقطاع النشاط الاقتصادي السابقة الذكر

(3) انظر المادة 53 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي . وانظر كذلك المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETHO-SEH انظر المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية Société des Artisans de l'Ouest (S.A.O) - انظر كذلك المادة 20 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة فكري شكر مستخدم Société SORASUCIRE

(4) فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة DONALDIAZ

(4) المادة 22 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة لريّة الدواجن بصكر : " تحدد مدة التجربة في الحالات التالية :
متدما تكون لريّة كافية لتوضيح كفاءات وقدرات العامل - عندما تكون غير مرضية - في حالة الطوارئ عن المتفردة

الباب الثاني

بإنهاء العلاقة، متى كانت نتائج التجربة غير مرضية شريطة أن يبلغ العامل بإنهاء العلاقة خلال مدة محددة في الاتفاقية⁽¹⁾، فإذا انقضت المدة ولم يبلغ العامل بإنهاء العلاقة لعدم كفاءته، يثبت العامل في منصب عمله، إذا كان عقد العمل مبرما لمدة غير محددة أو تثبت المدة المحددة في العقد إذا كان العقد محددا للمدة⁽²⁾.

هل صاحب العمل ملزم بإثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية؟ ماذا من أن المشرع الجزائري، منح للطرفين الحق في إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة دون إشعار ولا تعويض، فإن صاحب العمل لا يكون ملزما بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، وهو ما ذهب إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها⁽³⁾.

لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لهذه المسألة ما عدا البعض القليل منها والتي قضت بوقف فترة التجربة إلى غاية انتهاء العطلة المرضية⁽⁴⁾. يبدو أن هذا الإجراء الذي كرسه هذه الاتفاقيات الجماعية إجراء قانوني، حيث أن العامل خلال فترة التجربة، يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الدائمون، ومن بين هذه الحقوق الحق في التأمين على المرض⁽⁵⁾، كما أن العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل وليس من حالات انتهائها⁽⁶⁾.

(1) تنظر المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري، وكذلك المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(2) تنظر المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

(3) القرار رقم 132163 المؤرخ في 18 فبراير 1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا - لائحة القضايا العدد رقم 1 لسنة 1997.

(4) المادة 23 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستعجم SOBRASCHRE.

(5) تنظر المادة 5 و لفقرة 4 و للمادة 14 و من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر.

(6) المادة 84 من القانون رقم 90 - 11 : "تعلن علاقة العمل قانونا لأصحاب التالية : * سطة مرضية أو ما ياتلها كذلك التي يفسر عليها المشرع والتنظيم المتعلقة بالعمال الاجتماعيين".

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

في اعتقانا أن الأحكام الواردة في بعض الاتفاقيات الجماعية ، القاضية بإنهاء علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة بمجرد أن تنتهي الفترة التجريبية بنتائج غير مرضية تبدو قاسية، حيث هناك من العمال لو أتاحت لهم الفرصة للمرة الثانية، لأبدو قدرات وكفاءات عالية، وهذا ما صرح به بعض المستخدمين، الذين تضمنت اتفاقياتهم نفا تفضي بتجديد المدة ، كما أن التجديد يكون ضروريا في حالة توقف مدة التجربة لأسباب تعود للظروف الطارئة والقوة القاهرة ، وفي نفس الوقت ، قد يظهر من بداية فترة التجربة أن العامل لا كفاءة ، ولا قدرة له لشغل المنصب المرشح له، وفي هذه الحالة يحق للهيئة المستخدمة، ألا تجدد له فترة التجربة، أو أن تفسخ العلاقة خلال فترة التجربة دون إشعار ولا تعويض طبقا للقانون⁽¹⁾، ونفس النص القانوني نسخته الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات⁽²⁾.

منح المشرع الجزائري للعامل خلال المدة التجريبية نفس الحقوق ، التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ، ويخضع لنفس الواجبات ، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية⁽³⁾، نسخت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة الأحكام القانونية المتعلقة بحقوق وواجبات العامل خلال فترة التجربة⁽⁴⁾.

(1) المادة 20 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق".

(2) انظر المادة 42 - 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، وكذلك المادة 99 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير الإداري ، المادة 44 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(3) انظر المادة 19 من القانون رقم 90 - 11 المالك المذكور.

(4) أحكام الاتفاقيات الجماعية المنسوخة من المادة 19 من القانون رقم 90 - 11 المالك المذكور : انظر المادة 48 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، وكذلك المادة 60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ ، انظر المادة 42 - 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، المادة 17 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير الإداري.

الباب الثاني

٣. التثبيت

تنتهي الفترة التجريبية أما بنتائج سلبية ، وذلك بإخفاق العامل في إبراز مؤهلاته وقدراته للمنتصب الذي رشح إليه ، وفي هذه الحالة وحسب ما ذهبت إليه الاتفاقيات الجماعية للعمل إما أن تمدد له فترة تجريبية ثانية مساوية للفترة الأولى ، وإما أن تنتهي علاقته بالهيئة المستخدمة ، أما إذا كانت نتائج المدة التجريبية ناجحة ففي هذه الحالة تثبت مدة العقد إذا كانت علاقة العمل محددة المدة ، أو يثبت العامل قانوناً في المنتصب الذي رشح له ، إذا كان العقد غير محدد المدة ^(١).

لم تتعرض أحكام القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل إلى إجراءات تثبيت العامل بعد نجاح المدة التجريبية ، تاركة ذلك لإرادة أطراف التفاوض الجماعي وللاتفاقيات الجماعية ، على خلاف ذلك تضمنت النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بعض إجراءات التثبيت ، فحسب هذه الأحكام يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية ، ويتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية ، أو عقد عمل يشار فيه بوجه خاص إلى المنتصب الأصلي ، الذي عين فيه العامل ورتبته ، وعند الاقتضاء إلى أجر المنتصب ^(٢).

(١) انظر المادة 89 من القانون رقم 90 - 11 السابق الذكر.

(2) المادة 58 من القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل : " يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية ، ويتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية أو عقد عمل يشار فيه بوجه خاص إلى المنتصب الأصلي الذي عين فيه العامل ، ورتبته ، وعند الاقتضاء إلى أجر المنتصب " ، وهو أيضاً ما تضمنته المادة 3 من المرسوم رقم 82 - 302 التي نصت على أنه : " يجب على الهيئة المستخدمة إذا كانت فترة التجربة مرضية ، أن تثبت العامل في منصبه بعقد مكتوب " . كما تعرضت المادة 9 من نفس المرسوم إلى مشمول قرار التثبيت حيث نصت على أنه : " يجب أن ينص عقد التثبيت على منصب العمل الذي يثبت فيه العامل ورتبة المنتصب المشغول وفترة تعيينه أجر المنتصب ويمكن للعمل

تعرضت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى إجراءات تثبيت العامل ، الذي انتهت مدة تجربته بنتائج إيجابية ، وتقريبا هي نفس الإجراءات المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة . كما أجمعت على أن يثبت العامل في منصب عمله بعد نجاح مدة التجربة ، وذلك بتبليغه لقرار مكتوب ، يتضمن ورتبة المنصب المشغول ، وفترة تصنيفه وأجر المنصب ، ومكان العمل على أن يتم تبليغ المعني بالأمر قرار التثبيت مباشرة بعد انتهاء المدة التجريبية ، وبانقضاء هذا الأجل ، يعد العامل مثبتا بصفة آلية ، وأن تحسب مدة التجربة في أقدمية العامل⁽¹⁾.

بعد أن تعرضنا في المطلب الأول إلى الأحكام المتعلقة بشروط قبول الترشح لمنصب العمل ، وشروط الالتحاق به ، ننتقل إلى المطلب الثاني لبيان شروط المحافظة على منصب العمل بعد قبول ترشح المعني بالأمر .

(1) انظر المادة 19 فقرة 1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAPEIC ، والمادة 61 فقرة 1 و الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATGAZ ، المادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACHE ، انظر كذلك المادة 42 و 43 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، المادة 22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بكونر اسكوير مسنغافير ، SONASUCRE .

الباب الثاني

المطلب الثاني

شروط المحافظة على منصب العمل

إن الحفاظ على منصب العمل أصبح الشغل الشاغل للعمال ، خاصة في الآونة الأخيرة التي لجأت فيها المؤسسات المستخدمة إلى التبريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية ولعل أهم أسباب عدم المحافظة على مناصب الشغل ، يرجع إلى نقص الكفاءة المهنية لدى عدد كبير من العمال ، سبب تخلي أغلبية الهيئات المستخدمة عن التزامها بالتكوين كون التكوين في نظرها يحمل المؤسسة أعباء مالية كبيرة . كما يمكن أن يحافظ على منصب عمله متى تفادي حالة من حالات انتهاء علاقات العمل . لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول التكوين المهني آلية من آليات الحفاظ على منصب العمل ، ونخصص الفرع الثاني شرط عدم تعرض علاقة العمل لسبب من أسباب انتهائها.

الفرع الأول: التكوين المهني آلية من آليات المحافظة على منصب العمل

يعد التكوين المهني من الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري للعمال الأجراء⁽¹⁾ ، ألزم المشرع الجزائري كل هيئة مستخدمة عامة كانت أو خاصة أن تبشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين مستوى العمال ، وذلك من خلال إعداد برنامج أو مخطط تعرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها فيه ، كما يجب عليها أن تنظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية ، وتطبيقية ضرورية لممارسة المهنة⁽²⁾.

(1) المادة 6 فقرة 4 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يلي :
* التكوين المهني والتدريب في العمل ."

(2) الفقرة الخاصة 52 من القانون رقم 90 - 11 السابق الذكر .

كما ألزم المشرع الهيئة المستخدمة بتعليم وإعلام ، و تكوين العمال في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، كما يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني⁽¹⁾ . تحقيقا لهذه الأغراض ألزم المشرع جميع الهيئات المستخدمة ماعدا المؤسسات والإدارات العمومية بتخصيص نسبة تساوي 0.5% على الأقل من كتلة الأجور السنوية لفائدة نشاطات التكوين المهني المتواصل لمستخدميها⁽²⁾ ، غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية خصصت نسبة أعلا من النسبة المنصوص عليها قانونا⁽³⁾ . وهذا ما يدل على أن الاستثمار في العنصر البشري أصبح أمرا ضروريا ، لما له من نتائج إيجابية على كل من العمال من جهة والمؤسسة من جهة أخرى .

□ أولاً: أهداف التكوين المهني وأنواعه

نتطرق من خلال هذا العنصر- لتحديد أهداف التكوين المهني ، سواء في مجال التنمية البشرية أو في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ثم نحدد أهم أنواعه حسب ما ذهب إليه الاتفاقيات الجماعية للعمل .

1 : أهداف التكوين المهني

استقراء لأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يهدف التكوين المهني إلى تحسين مستوى العمال لتمكينهم من اكتساب المعارف والمهارات اللازمة ، مع تحديث تقنيات التكنولوجيا الضرورية لتطوير المؤسسة كما يساعدهم على

استرجاع

(1) نظر المادتين 14 و 20 من القانون رقم 38 - 02 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب عمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 .

(2) نظر المادة 55 من القانون رقم 97 - 02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن لقانون المالية لسنة 1998 جريدة رسمية عدد 89 لسنة 1997

(3) المادة 81 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SIR : " ما عدا حالات الصعوبات المالية الشديدة ، يتعين على المؤسسة أن تخصص للتكوين سنويا مبلغا يعادل 1.5% على الأقل من الكتلة السنوية للأجور " . ينظر النسخة الفرنسية للمادة 116 من الاتفاقية الجماعية لدواوين اتوكية والتشريع التجاري

الباب الثاني

معلوماتهم الأساسية ، وتنميتها أما بالنسبة للمؤسسة ، يعتبر التكوين من أهم استثماراتها ذات الأولوية ، إذ يشكل الوسيلة المفضلة لتلبية احتياجاتها من المستخدمين المؤهلين لتساهم في بقاء المؤسسة في عالم المنافسة ، وذلك بتحسين الإنتاجية والزيادة في الإنتاج⁽¹⁾.

أما تكوين العمال في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية فإنه يهدف إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وإلى تدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين معهم⁽²⁾. أجمعت أغلبية الاتفاقية الجماعية للعمل ، على أن تضع الهيئة المستخدمة الوسائل البشرية والمادية والمالية ، لتنظيم أعمال التكوين الضرورية حسب احتياجاتها ، ولضمان تكوين دائم ومستمر يأخذ بعين الاعتبار التطور التقني والتكنولوجي وشروط العمل ، من أجل التنمية الاجتماعية والمهنية لعمالها⁽³⁾. على أن تعرض مشاريع خطة التكوين على لجنة المشاركة وفقا للتشريع المعمول به⁽⁴⁾. إذا كان المشرع الجزائري ، قد ألزم المستخدم بعرض برنامج التكوين على لجنة المشاركة ، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، منحت حق إبداء الرأي في البرنامج التكويني للجنة المؤهلة في هذا المجال⁽⁵⁾. فمن هي اللجنة المؤهلة لإبداء رأيها في البرنامج السنوي للتكوين علما أن هذه المؤسسات التي منحت هذه الصلاحية للجنة المؤهلة لا توجد بها

(1) المادة 93 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائرية
(2) انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 02 / 427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعطائهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية - جريدة رسمية عدد 82 من 18.
(3) انظر المادة 217 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 92 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 51 فقرة 1 و 2 و 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائرية
(4) المادة 94 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 52 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائرية انظر كذلك المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة PETRO-SER
(5) انظر المادة 218 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

لجنة مشاركة ؟ قد يكون الأمر سهلا في تحديد اللجنة ، إذا تعلق موضوع التكوين بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، فهي اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن La commission d'hygiène et de sécurité⁽¹⁾ ، ولكن من هي اللجنة المؤهلة في غياب لجنة المشاركة ، إذا تعلق الأمر بالتكوين في غير مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ؟

2 - أنواع التكوين المهني داخل الهيئة المستخدمة

حسب ما ذهب إليه العديد من الاتفاقيات الجماعية ، تحدد عمليات التكوين المنظمة من طرف الهيئة المستخدمة على النحو التالي :

أ - تكوين مهني متخصص La formation professionnelle spécialisée

يهدف هذا النوع من التكوين إلى إكساب العامل ، أو المتربص مؤهلات مهنية لشغل منصب عمل معين داخل المؤسسة⁽²⁾ . لقد عمدت مؤسسة سوناتراك على النوع من التكوين ، بالتعاون مع الجامعات لتسليم شهادات الدراسات ما بعد التدرج المتخصصة لفائدة عمالها ، كشهادة شهادة الدراسات ما بعد التدرج المتخصصة في القانون الاجتماعي ، مثلا وغيره من التخصصات ، لقد أشرف على عملية التكوين أساتذة جامعيون متخصصون ومن ذوي الرتب العالية ، وعادة ما يوجه هذا النوع من التكوين لفئة الإطارات .

ب - تحسين المستوى المهني Le perfectionnement professionnel

يهدف هذا النوع من التكوين إلى التكيف الدائم للعامل مع منصب عمله وذلك بتعلم اللغات

(1) اللجنة التي يجب أن تدرج زائلا في البرنامج التكويني الخاص بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية هي لجنة الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل التي حدد تشكيلتها و صلاحياتها المرسوم التنفيذي رقم 115 / 98 المؤرخ في 8 جاتفي 2005 المنعقد بالجنان للتساوية الأعضاء في مجال الوقاية والأمن جريد رسمية عدد 4 .
(2) انظر المادة 90 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائر ، و المادة 95 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONAF-GAZ ، و انظر كذلك المادة 218 فقرة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SYNATRACH

الباب الثاني

(العربية ، الفرنسية الانجليزية ...) لتحسين كفاءته والسماح له بمواكبة التقدم في مجالات النشاط المختلفة والخاصة بالتقنية والتكنولوجيا والتسيير⁽¹⁾. من التي يربطنا بها SONATRACH الناحية العملية ، ونتيجة احتكاكنا بمؤسسة عقد تكوين لاحظنا أن هذه المؤسسة أبرمت عقود تكوين مع أساتذة جامعيين في مختلف اللغات خاصة الفرنسية والانجليزية . لتكوين مستخدميها ، ولاحظنا كذلك أن هذا النوع من التكوين موجه خاصة إلى فئة عمال التحكم ، وهم الذين يتراوح مستواهم الدراسي بين الثانوي ، والجامعي دون أن ينهوا دراستهم الجامعية ، كما يوجه أيضا إلى فئة الإطارات وهم الحاملون للشهادات الجامعية.

ج - الأجدية الوظيفية **L'alphabetisation fonctionnelle** يهدف هذا النوع من التكوين إلى إكساب العامل القدرة على القراءة والكتابة، وإجراء عمليات حسابية ابتدائية، وكذا المفردات والمعارف الأساسية، المرتبطة بمنصب عمله ومحيطه المهني⁽²⁾، من الناحية العملية يوجه هذا النوع من التكوين لقائدة عمال التنفيذ الذين لا يتمتعون بأدنى مستوى دراسي .

د - التكيف المهني للعمال الجدد . وذلك بمساعدتهم على عمليات التعليم والإعلام من أجل تحضيرهم لشغل منصب عمل في أحسن الظروف⁽³⁾.

هـ - التمهين **L'apprentissage** وهي عملية موجهة للشباب ، لتمكينهم من اكتساب معارف نظرية ، وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما⁽⁴⁾. يعد هذا النوع من

(1) انظر المادة 50 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصالات الجزائر ، و المادة 95 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(2) انظر المادة 95 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(3) انظر المادة 50 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصالات الجزائر . و المادة 95 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(4) انظر المادة 50 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصالات الجزائر . و المادة 95 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH . و انظر كذلك المادة 218 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

التكوين التزام يقع على عاتق كل هيئة مستخدمة ، يقصد بالهيئة المستخدمة الملزمة بالتمهين ، كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا ، وكل وحدة أو مؤسسة إنتاج ، أو تسويق أو تقديم خدمات مهما ، كان حجمها وطبيعتها القانونية⁽¹⁾.

كما يتعين على الهيئات المستخدمة التي تشغل 6 عمال إلى 20 عاملا ، أن تستقبل متمهين على الأقل والتي تشغل من 20 إلى 40 عاملا أن تستقبل 4 متمهين . ومن 41 عاملا إلى 100 عامل 5 متمهين على الأقل ، والتي يتجاوز عدد عمالها 100 عامل ويقتل عن 1000 عامل أن تستقبل عن كل 20 عامل متمهينا واحد . كما تلتزم المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها 1000 عامل أن تستقبل نسبة 3% من مجموع عدد العمال⁽²⁾.

□ ثانياً : حقوق وواجبات العمال أثناء التكوين المهني

يتمتع العمال أثناء عملية التكوين المهني بحقوق ، ويلتزمون بالتزامات أقرتها النصوص التشريعية والتنظيمية ، وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

1 : واجبات العامل أثناء التكوين

حصرت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل حق التكوين على العمال الدائمين ومن ثم ليس للعمال المؤقتين ، الذين يربطهم بالمؤسسة عقد عمل محدد المدة التمتع بهذا الحق⁽³⁾ . في اعتقادنا ، أن إقصاء العمال غير الدائمين من الحق في التكوين ، يعد إجراء غير قانوني ، مادام أن المشرع نفسه لم يحصر هذا الحق على العمال الدائمين وحدهم فقط . لقد حرمت هذه الاتفاقيات الجماعية العمال من حق قانوني وبالرجوع

(1) انظر المادة 7 من القانون رقم 81 - 87 المؤرخ في 27 جوان 1983 المتعلق بالتمهين جريدة رسمية عدد 36 لسنة 1983 المعدلة بالمادة 6 من القانون رقم 90 - 94 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 جريدة رسمية عدد 36 لسنة 1990.

(2) انظر المادة 9 من القانون رقم 81 - 87 المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 90 - 94 المصنف الذكر.

(3) Art 294 de la convention collective de SINA TRACH en « Les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ou à durée déterminée ne peuvent prétendre à une formation , à un recyclage , ou à un apprentissage ».

الباب الثاني

إلى التشريعات المقارنة في هذا المجال أقر المشرع الفرنسي فضلا عن التكوين العام إلى تخصيص تكوين مدعم *Une formation renforcée* لفائدة العمال ، الذين تربطهم بهيتهم المستخدم عقود عمل محدد المدة ، أو عقود عمل مؤقتة *travail temporaire Contrat de* و الذين عينوا في مناصب عمل يمكن أن تحدث أخطارا على صحتهم وسلامتهم⁽¹⁾. لذا نرى أنه كان على الاتفاقيات الجماعية للعمل ، أن تحدد طبيعة التكوين الخاص بالعمال الدائمين ، وكذا التكوين الخاص بالعمال غير الدائمين ، على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي .

إذا كان المشرع الجزائري قد اعتبر التكوين حقا من الحقوق الأساسية العمال فإنه بالمقابل ألزم كل عامل متابعة الدروس ، أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى، التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعرف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها وتطويرها⁽²⁾، وهو أيضا ما ذهبت إليه الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، واعتبرت رفض ، أو عدم حضور العامل إلى دورات التكوين دون عذر مقبول، خطأ مهني يعاقب عليه حسب العقوبات المقررة في النظام الداخلي⁽³⁾.

ذهبت أغلبية الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى اعتبار رفض العامل أو عدم حضوره إلى الحصص التكوينية ، خطأ من الدرجة الثانية⁽⁴⁾ أما مؤسسة SONATRACH فقد وقعت في تناقض في تكييفها للخطأ المترتب على رفض العامل

(1) Voir l'Art. R. 231 - 3 - 1 du code de travail français.

(2) انظر المادة 57 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل .

(3) المادة 96 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH : " يلتزم العامل متابعة عمليات التكوين المبرمجة باعده حالة القوة القاهرة المبررة ، وفي غياب العذر يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي " . ونفس النص ورد في المادة 63 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير البكر ببلعاج (SONASIBURE).

(4) انظر المادة 141، فقرة 3 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للكلور (SOACHLORE) : المادة 109 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الجزائر .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الحضور إلى الحصص التكوينية فبينما اعتبرت الاتفاقية الجماعية للعمل رفضه للدروس التكوينية بدون عذر مقبول خطأ

مهنيا جسيما⁽¹⁾، علما أن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التبرير حددتها المشرع⁽²⁾، وردت على سبيل الحصر، لا على سبيل المثال وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها⁽³⁾، حيث اعتبر النظام الداخلي لإحدى المؤسسات رفض العامل الحضور بدون عذر مقبول إلى الدروس التكوينية خطأ من الدرجة الثانية⁽⁴⁾.

أمام هذا التناقض في الأحكام، بين كل من الاتفاقية الجماعية، والنظام الداخلي تطبق أحكام النظام الداخلي، وليس أحكام الاتفاقية الجماعية، لأن الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، هي من محاور النظام الداخلي وليس الاتفاقية الجماعية من جهة، كما أن الأحكام الواردة فيه تعد أكثر نفعا من أحكام الاتفاقية الجماعية.

2 : حقوق العامل أثناء التكوين

منح المشرع الجزائري للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين، أو تحسين المستوى الحق في الاستفادة من تكييف وقت عمله، أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله شريطة موافقة المستخدم على ذلك⁽⁵⁾، وهو أيضا ما كرسته الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽⁶⁾، منحت بعض الاتفاقيات الجماعية

(1) Art 222 de la convention collective de SONATRACH : « Tous les travailleurs concernés sont astreints à suivre les cours, cycles ou actions de formation ou de perfectionnement organisés à leur intention . Tout refus est assimilé à une faute lourde ou grave ».

(2) انظر حالات الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر.

(3) انظر المصادر عن الفقرة الاجتماعية بالمحكمة العليا : تحت رقم 11545 المؤرخ في 04 جوان 1994 - اللجنة الجزائرية لتعديل العدد 22 | 94 صفحة 93/98.

(4) انظر الجدول الملحق بالنظام الداخلي لمؤسسة SONATRACH اعتبر رفض المشاركة في الحصص التكوينية خطأ من الدرجة الثانية يستوجب عقوبة انقضاء عن العمل من يوم واحد إلى 3 أيام.

(5) انظر المادة 90 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني، الاستفادة من تكييف وقت عمله، أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم ".

الباب الثاني

للعامل للعامل المدعو لمتابعة تكوين مختص في الجزائر بمبادرة من المؤسسة أجرا يشمل الأجر الأساسي الموافق لرتبة آخر منصب شغله ، يضاف إليه تعويض الأقدمية الخدمات الاجتماعية ومنحة التوثيق . وكذا تعويض التريض بالإضافة إلى التكفل بمصاريف التنقل ، كما يحصل العامل المدعو لمتابعة تكوين مهني في الخارج بمبادرة من المؤسسة، إضافة عن الأجر والتعويضات المذكورة على منحة الدراسة بالعملة الصعبة ، وذلك خلال مدة التكوين بكاملها⁽¹²⁾.

بعدما تعرضنا في الفرع الأول إلى التكوين كآلية من آليات المحافظة على منصب العمل ننتقل إلى الفرع الثاني المتعلق بعدم تعرض علاقة العمل لسبب من أسباب انتهائها كشرط من شروط المحافظة على منصب العمل .

الفرع الثاني: عدم تعرض العلاقة لسبب من أسباب انتهائها كشرط للمحافظة على المنصب

يجب التمييز بين حالات تعليق أو وقف علاقة العمل⁽¹³⁾ Les cas de

suspension de la relation de travail وبين حالات انتهاء علاقات العمل⁽¹⁴⁾

Les cas de la cessation de la

(11) المادة 102 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ : " يمكن للعامل المسجل في دروس التكوين أو تحسين المستوى أن يستفيد من تكيف وقت عمله دون أن يتجاوز 4 ساعات في الأسبوع ، أو لحظة خاصة مع الحفاضة بمنصب عمله " وهو أيضا ما نصت عليه المادة 107/52 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(12) تنظر للمادتين 48 و 49 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ ، وانظر كذلك المادة 52 / 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

(13) المادة 44 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " تعليق علاقات العمل للأسباب التالية : - تعطل الطرريق المشاوي . - عطل مرورية أو ما يؤولها لذلك التي يصر عليها التشريع والتنظيم المتعلقة بالنقل الاجتماعي . - أداء الخدمة الوطنية . وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها . - ممارسة مهمة انتدابية عمومية . - حرمان العامل من الحرية . - ما لم يصدر منه حكم قضائي نهائي . - صدور قرار تأديبي يعرض ممارسة الوظيفة . - ممارسة حق الإضراب . - عطله بدون أجر .

(14) المادة 46 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل : " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : - البطال أو الإلغاء القانوني . - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة . - الاستقالة . - العزل . - الفسخ الكامل عن العمل كما ورد لمحدد في التشريع . - التصريح بالتقليص من عدد العمال . - انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة . - التقاعد . - الوفاة .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

relation de travail التي نسختها الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف

الهيئات المستخدمة حرفيا ، كما وردت في المادة 66 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾.

يفقد العامل منصب عمله إذا وقع في حالة من حالات انتهاء علاقة العمل حيث يتسلم عن هيئته المستخدمة شهادة عمل تبين تاريخ تشغيله وتاريخ انتهاء العلاقة، وكذا المناصب التي شغلت، مع تحديد الفترات المناسبة لها⁽²⁾، بينما إذا وقع في حالات من حالات تعليق أو وقف علاقة العمل، فإنه يحتفظ بمنصب عمله ويعاد إدراجه فيه بعد انقضاء أسباب تعليق العلاقة⁽³⁾. لا نتعرض في هذا المبحث إلى حالات انتهاء علاقة العمل، لأنها تفقد العامل منصب عمله، وبالتالي تنتهي علاقته بالهيئة المستخدمة، بل نتعرض إلى حالات تعليق علاقة العمل، إذ بموجبها يحتفظ هذا الأخير بمنصب عمله وسوف نقصد حالتين من حالات تعليق علاقات العمل، باعتبارهما من أهم الحالات المكرسة في الاتفاقيات الجماعية وهما الإحالة على الاستبداد والانتداب.

□ أولاً : الإحالة على الأشباع La mise en disponibilité

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى الإحالة على الاستبداد ، كحالة من حالات تعليق علاقة العمل ضمن الحالات الواردة في المادة 64 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، على خلاف ذلك وفي ظل القوانين الملغاة لخصص فصلا كاملا لهذه

(1) انظر المادة 114 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 45 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الحزائري

(2) انظر المادة 67 من القانون رقم 90 - 11 المالك الذكر - علما أن الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة نسحت حرفيا هذه المادة - انظر المادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 45 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الصناعات الحزائري ، المادة 587 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONAFRACH

(3) المادة 65 من القانون رقم 90 - 11 المالك الذكر - يعاد إدراج العمال المنسحب إليهم في المادة 64 أعلاه ، قانونا في مناصبهم أو في مناصب ذات أجر مماثل ، بعد انقضاء الفترات التي نسبت في تعليق علاقة العمل - انظر المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 44 فقرة من الاتفاقية الجماعية للصناعات الحزائري

الباب الثاني

الحالة⁽¹⁾. تعرض المشرع الجزائري في القانون الساري المفعول إلى حالتين متشابهتين تؤديان معنى الإحالة على الاستيداع " اتفاق الطرفين المتبادل و العطلة بدون أجر " ، فما المقصود بكل حالة منهما ؟ وما علاقتهما بالإحالة على الاستيداع ؟

1- تحديد مفهوم اتفاق الطرفين المتبادل والعطلة بدون أجر

عرفت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل العطلة بدون أجر على أنها : " حالة من حالات وقف علاقات العمل، ولفترة قصيرة ، فهي عطلة استثنائية تمنح في حالة الضرورة كعلاج ابن العامل أو تربيته أو التحضير لامتحان أو المشاركة في المنافسات الرياضية الوطنية والدولية ، متى كانت هذه الأسباب غير متعارضة مع ضرورات الخدمة ، تمنح مرة في السنة لفترة لا تقل عن أسبوع ، ولا تزيد عن شهر بعد استنفاد الحق في العطل القانونية " ⁽²⁾.

لم تنعزض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى حالة اتفاق الطرفين المتبادل الواردة في الفقرة 1 من المادة 64 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، بل تعرضت إلى المصطلح الذي أورده القوانين الملغاة " الإحالة على الاستيداع " ، وفي اعتقادنا أن اتفاق الطرفين المتبادل هو الإحالة على الاستيداع .

2- حالات اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع ومدتها

عرفت الإحالة على الاستيداع في القوانين الملغاة على أنها : " هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله ، ويترتب عنها الكف عن أجره ، وتوقيف ،

(1) انظر الفصل الثاني من الباب السادس من القانون رقم 82 - 16 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل المرادفة - المواد من 58 إلى 59
(2) انظر المادة 102 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي - انظر كذلك المادة 44 - 5 من الاتفاقية الجماعية لاصناعات الجزائر - المادة 182 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ - والمادة 67 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد إلا أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع¹¹ ونفس التعريف أوردته الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة¹². بعد تعريف الإحالة على الاستيداع ننتقل إلى بيان أهم حالاتها ومدتها كما وردت في الاتفاقيات الجماعية للعمل .

أ : حالات اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع

يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل ، وفقا للشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية ، يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بناء على طلب العامل وموجب مقرر من الهيئة المستخدمة بعد أخذ رأي اللجنة المؤهلة ، الإحالة على الاستيداع حقا للعامل في الحالات التالية :

- حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد .
 - للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان بعيد عن المكان الذي يعمل فيه العامل المعني بالأمر .
 - للسماح للمرأة العاملة بتربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً
- كما تعد الإحالة على الاستيداع امتيازاً ، حيث يمكن للهيئة المستخدمة قبول أو رفض طلب الإحالة في ظرف الشهر الموالي لاستلام الطلب في الحالتين التاليتين :
- للقيام بالدراسات أو الأبحاث فيها فائدة عامة
 - لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية داخل الهيئة المستخدمة¹³.

(1) انظر المادة 51 من القانون رقم 82 - 06 المألف الذكر - نصحت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المادة 74 حرفاً من خلال المادة 255 من الاتفاقية الجماعية ، كما المادة 73 من الاتفاقية الجماعية للعمل الدواوين الترقية والتسيير العقاري

(2) انظر المادتين 256 و 257 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 44 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر - والمادة 74 من الاتفاقية الجماعية للدواوين الترقية والتسيير العقاري - نصحت هذه الاتفاقيات الجماعية الأنظمة المتعلقة بعائلات اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع من المواد 52 إلى 58 من القانون رقم 82 - 06 المألف الذكر

ب : مدة الإحالة على الاستيداع

حسب ما ورد في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تقرر الإحالة على الاستيداع لفترة لا تتعدى سنة واحدة ويمكن تجديدها أربع مرات متساوية في الحالات الأربعة ، ومرتين فقط في الحالة الخامسة ، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل أن يطلبها من جديد إلا بعد انقضاء 5 سنوات ، نفس الأحكام وردت القانون رقم 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل⁽¹⁾ . إذا كانت بعض الاتفاقيات الجماعية نسخت الأحكام الخاصة بالإحالة على الاستيداع ، فإن بعضها الآخر انفرد بأحكام خاصة ، من حيث إجراءات الاستفادة منها ، وصدتها⁽²⁾ ، لتكون أكثر مرونة ومسايرة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية ، وهو الغرض من التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية

أما عن الإجراءات الخاصة بإعادة الإدماج ، بعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع ، فقد أوجبت أغلبية الاتفاقيات الجماعية على العامل ، الذي توشك مدة إحالته على الاستيداع أن تنتهي ، أن يطلب كتابيا من الهيئة المستخدمة إعادة إدماجه ، أو تجديد فترة الاستيداع الجارية قبل انقضاءها بشهر على الأقل وإذا لم يقدم العامل

(1) انظر المادة 260 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، المادة 76 من الاتفاقية الصناعية لدواوين التزليق والتسيير البحري ، المنشوخات حرفيا من المادة 35 من القانون رقم 82 - 06 السابق الذكر .

(2) المادة 30 من الاتفاقية الصناعية لجميع CNPTIC ، " يجوز للعامل المرسوم بطلب منه الإحالة على الاستيداع إذا سمحت ضرورات الخدمة بذلك ، ولا يمكن أن تتولى مدة الإحالة على الاستيداع 12 شهرا ، غير أن يمكن أن تمتد نفس المدة بصورة استثنائية إذا سمحت ضرورات الخدمة ذلك ، وبعد موافقة المستخدم ، وليس المحتوي تعرضه له المادة 70 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTIC .

المادة 108 فقره 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي : " يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بعد استبعاد العامل عليه في العطلة السنوية لمدة تتراوح بين 6 أشهر و سنة ، ويمكن أن تجدد مرتين " .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

الطلب خلال الآجال المحدد يوجه إليه إعذارا للالتحاق بمنصب عمله ، وإلا اعتبر في حالة تخلي عن العمل ، ونفس الإجراءات وردت في الأحكام القانونية الملغاة⁽¹⁾.

□ ثانياً : الانتداب كحالة من حالات تعليق علاقة العمل

عرفت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل الانتداب على أنه : " وضعية العامل المُنْتَدب في منصب عمله بعد سنتين على الأقل والذي يدعى إلى ممارسة وظيفة أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة ، على أن يستمر في الاستفادة ضمن مؤسسته الأصلية من حقوقه في الأقدمية في إطار رتبته الأخيرة ، وحقه في التقاعد " ، نفس التعريف ورد في أحكام القانون رقم 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى⁽²⁾.

استقراء للأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يتبين لنا أن الانتداب نوعان : انتداب بأجر وانتداب بدون أجر . فمتى يستفيد العامل من الانتداب بأجر ؟ ومتى لا يستفيد من الأجر ؟ .

١ - حالات الانتداب مقابل أجر

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أن الانتداب مقابل أجر ، يخص العمال الذين يتابعون دورة تكوينية لفترة طويلة ، تكون بمبادرة من الهيئة المستخدمة ، أو موافقتها كما يستفيد منه العمال ، الذين يستدعون لأداء فترات تجديد الكفاءة في

(1) انظر المادتين 261 و 262 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، المادة 44 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، والمادة 77 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . مع العلم أن أحكام هذه الاتفاقيات أصبحت حرجيا من المادة 57 من القانون رقم 82 - 06 بحالته المذكور

(2) انظر المادة 247 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH و المادة 103 من اتفاقية صندوق الضمان الاجتماعي . والمادة 65 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري . المادة 106 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONAGAZ . علما أن هذه الأحكام أصبحت من المادة 37 من القانون رقم 82 - 06 البائتة الذكر .

الباب الثاني

إطار الاحتياط في صفوف الجيش الوطني الشعبي⁽¹⁾. يجب التمييز بين الانتداب مقابل أجر، و العطلة أو الغياب المرخص بهما المدفوعة الأجر، فحسب أحكام بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، تمنح لكل عامل عطلة خاصة مدفوعة الأجر، عند تقديمه مبرر مسبق يتعلق بحالة من الحالات التالية⁽²⁾ :

- تأدية امتحانات أكاديمية أو مهنية .
- المشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية المتعلقة بالبحث العلمي والثقافي .
- متابعة دورة تكوينية نقابية .
- المشاركة كرياضي النخبة في الملتقيات الرياضية الوطنية والدولية .
- الحضور كعضو لدى هيئة المحلفين المشكلة لمحكمة الجنيات .
- الحضور كعضو في مكتب المصالحة أو كمساعد لدى القسم الاجتماعي .

بالنسبة لهذه الحالة الأخيرة، ونظرا لعدم تعرض الكثير من الاتفاقيات الجماعية، إلا القليل منها إلى اعتبار غياب العامل لحضور جلسة المصالحة أو كمساعد بالقسم الاجتماعي مدفوع الأجر، مادام أن المشرع الجزائري منحهم الحق فقط في اعتبار غيابهم مرخصا به⁽³⁾، ولم يلزم الهيئات المستخدمة التابعين لها، بدفع أجورهم. من الناحية القانونية، يجوز لصاحب العمل التمسك بعدم دفع أجر العامل الذي استدعي لحضور تشكيل مكتب المصالحة أو القسم الاجتماعي، تطبيقا للمبدأ الأجر مقابل العمل⁽⁴⁾.

(1) انظر المادة 248 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 68 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لدوليين الترقية والتسيير العقاري.

(2) انظر المادة 194 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH، والمادة 17 87 من الاتفاقية الجماعية لاصالات الجزائر. المادة 55 من الاتفاقية الجماعية لدوليين الترقية والتسيير العقاري. و المادة 196 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH.

(3) انظر المادة 18 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بنسوية النزاعات الفردية في العمل " يستفيد العامل المساعدون الأصليون والاحتياطيون، وكذلك العمال الأعضاء الأصليون والاحتياطيون العاملون كمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعين له من أوقات الغياب لممارسة مهامهم " .

(4) المادة 55 من القانون رقم 90 - 11 السابق الذكر " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب المهني - إلا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة . وذلك دون الإخلال باتتدابير التقديرية الواردة في النظام الداخلي " .

الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن

اعتبرت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل أن التعويض الذي منحه المشرع مقابل هذه المهمة حضور عضو مكتب المصالحة أو المساعد لتشكيلة القسم الاجتماعي كافيا ، ومن ثم لا يستحق أجر اليوم الذي تغيب فيه من أجل هذه المهمة ، غير أنه من الناحية العملية لاحظنا غياب مكثف لكل من أعضاء مكتب المصالحة والمساعدين المشكلين للقسم الاجتماعي ، لأن التعويض الذي حدده المشرع غير محفز⁽¹⁾ ، وكثيرا ما يكون أجر العامل اليومي أكثر منه ، لذا نقترح أن تحدد الاتفاقيات الجماعية للعمل حدود الاتفاقيات الأخرى التي اعتبرت غياب العامل لهذه المهمة مرخص ومدفوع الأجر، كما نرى ضرورة تدخل المشرع لمراجعة التعويض للحد المعقول .

2- حالات الانتداب بدون أجر

بالرجوع إلى عدد كبير من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، يكون الانتداب بدون أجر في حالة ما إذا مارس العامل وظيفة ، أو نشاط على مستوى هيئة عمومية ، كأن يكون عضوا بالمجالس النيابية المحلية أو الوطنية ، وفي هذه الحالة لا تتحمل المؤسسة الأصلية أجر العامل ولا أعباء التأمينات الاجتماعية ، بل يقع ذلك على عاتق المؤسسة أو الهيئة المنتدب لديها ، على أن يحتفظ بحقه في الأقدمية⁽²⁾ ، إن هذه الحالة التي أقرتها الاتفاقيات الجماعية لأغلبية الهيئات المستخدمة نسخت من أحكام القانون رقم 82 - 06 المتضمن علاقات العمل الفردية الملغى⁽³⁾ .

كما ذهب أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى اعتبار أداء التزامات الخدمة الوطنية حالة من حالة الانتداب بدون أجر ، على أن يستمر العمال المدعوون لأداء هذا

(1) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 34 المؤرخ في 18 يناير 1994 المتعلق بكميات دفع التعويضات لأعضاء مكاتب المصالحة - " يستفيد أعضاء مكاتب المصالحة تعويضا يعده مبلغه بخمسمائة دينار جزائري 500 دج عن كل جلسة " .

(2) انظر المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة NAFTEC ، والمادة 44 / 3 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر - والمادة 349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH .

(3) انظر المادتين 39 و 40 من القانون رقم 82 - 06 السابق الذكر .

الباب الثاني

الواجب الوطني في الاستفادة من الحق في الأقدمية والرتبة الأخيرة والتقاعد ،
والتمسك بحقه في الإدماج خلال شهرين من انتهاء مدة الخدمة ، فإذا انقضت
هذه المهلة سقط حقه في إعادة الإدماج⁽¹⁾.

ما تجدر الإشارة إليه ، أن أغلبية الأحكام المتعلقة بالانتداب والإحالة على
الاستيداع الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة
نسخت من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بالقانون رقم 90 - 11 المتعلق
بعلاقات العمل الساري المفعول . بعد تعرضنا في الفصل الأول من الباب الثاني إلى
تكييف الاتفاقيات الجماعية الأحكام التشريعية مع خصوصية المؤسسة ، ننتقل إلى
الفصل الثاني للحديث عن الاتفاقيات الجماعية كوثيقة للسلم الاجتماعي.

(1) انظر المادة 108 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ ، والمادة 66 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة
NAFTEC ، والمادة 44 / 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر - انظر كذلك - انظر المادة 252 من الاتفاقية
الجماعية لمؤسسة SONATRACH ، والمادتين 66 و 71 من الاتفاقية الجماعية لندواوين الترقية والتسيير العقاري .

الفصل الثاني

الاتفاقية الجماعية للعمل وثيقة للسلم الاجتماعي

تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة في الظروف العادية ، بل وحتى في الظروف غير العادية. والمقصود بالظروف غير العادية الفترات التي تعرف فيها الهيئات المستخدمة أزمات مالية واقتصادية حادة ، تنعكس سلبا على المصالح الاجتماعية للعمال ونفس مبدأ الحفاظ على الشغل .

ففي الظروف العادية ، تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل وسيلة للحد من نشوب المنازعات بنوعها الفردية والجماعية ، وذلك بمشاركة العمال عن طريق ممثليهم في وضع القواعد والأحكام ، التي تحقق لهم مصالحهم الاجتماعية من جهة ، ومشاركة أيضا المستخدمين وممثليهم لوضع قواعد تحقق المصالح الاقتصادية للمؤسسات ، فالاتفاقيات الجماعية بهذا المنطق تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة لطرفي علاقة العمل ، لذا سنقسم هذا الفصل إلى بحثين ، نتطرق في المبحث الأول إلى دور الاتفاقيات الجماعية في الحد من النزاعات العمالية ، ونخصص المبحث الثاني لدور الاتفاقيات الجماعية كوثيقة للسلم الاجتماعي في الظروف غير العادية .

المبحث الأول

مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال تطورها التاريخي

تلعب الاتفاقيات الجماعية دورا بارزا للحد من النزاعات الفردية والجماعية داخل الهيئات المستخدمة متى كانت أحكامها أكثر موضوعية ، ومحقة للتوازن بين المصالح المتناقضة، وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى الدور الذي ينبغي أن يلعبه الشركاء الاجتماعيون ، باعتبارهم مصدر إنشاء هذه القواعد والأحكام ، ووفقا عند هذا الموضوع قسم هذا المبحث إلى مطلبين يتناول المطلب الأول، دور الاتفاقيات الجماعية في الحد من النزاعات الفردية ، ونخصص المطلب الثاني لدورها في الحد من المنازعات الجماعية .

المطلب الأول

الاتفاقيات الجماعية ودورها في تسوية النزاعات الفردية للعمل

تعد الاتفاقيات الجماعية، وثيقة للسلم الاجتماعي في مجال تسوية النزاعات الفردية للعمل وتتجلى هذه الخاصية من خلال أحكامها، المتعلقة بإجراء التسوية الودية الداخلية للنزاع فالغرض من هذه الإجراءات، إعطاء فرصة للطرفين المتنازعين " العامل والهيئة المستخدمة " مراجعة موقفهما للوصول إلى حل ودي سلمي، يحقق مصلحة الطرفين غير أن الطرف ، الذي يجب أن يلعب دورا بارزا في هذا الإطار المستخدم، ومن مثله قانونا بحيث ينبغي عليه، أن ينظر للتظلم الموجه من العامل بنظرة موضوعية، لا نظرة ذاتية .

من الناحية العملية ، كثيرا أثبتت الأحكام القضائية الصادرة عن الجهات المختصة تعسف الهيئة المستخدمة ، وبالتالي تحملها أعباء مالية كانت في غنى عنها - التعويضات المختلفة التي أقرتها لصالح العمال - لو أن هذه الأخيرة أخذت الموضوع بنوع من الجدية والموضوعية .

للحديث عن دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في تسوية النزاعات الفردية للعمل ، تجدر الإشارة بنا تحديد مفهوم النزاع الفردي و أهم المعايير ، التي يعتمد عليها في تعريفه وفق ما ورد في التشريع الجزائري ، وبعد تحديد هذه المعايير ، ينبغي تحديد أيضا طبيعة النزاع الفردي ، الذي يكون موضوع تسوية داخلية ، لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين يتناول الفرع الأول معايير وطبيعة تحديد النزاع الفردي في العمل ، ونخصص الفرع الثاني للإجراءات التسوية الودية الداخلية للنزاعات الفردية.